



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y el compromiso
organizacional del personal de la municipalidad
provincial de San Martín, 2016**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Gina Briacsis Flores Amasifuen

ASESOR:

Dr. Jesús Núñez Untiveros

SECCIÓN

Gestión Estratégica del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

Presidente
Mgtr. Samuel Rivera Castillo

Secretario
Mgtr. Eliana Castañeda Nuñez

Dr. Vocal
Mgtr. Jesús Nuñez Untiveros

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi madre y hermano, que me apoyaron en la culminación de esta etapa muy importante.

Agradecimiento

A la UCV, docentes y a la MPSM que contribuyeron, para poder cumplir uno de mis principales objetivos.

Declaración de Autoría

Yo, **Gina Briacsis Flores Amasifuen**, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN, 2016**”, presentada, en **138** folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 06 de noviembre del 2016

Gina Briacsis Flores Amasifuen

DNI: 41048721

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los apéndices correspondientes.

El Autor

Índice de contenidos

Página del jurado	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Antecedentes nacionales	17
1.1.2. Antecedentes internacionales	22
1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica	26
1.2.1. Gestión del Talento Humano.	26
1.2.2. Compromiso Organizacional.	39
1.2.3. Marco conceptual.	47
1.3. Justificación	48
1.4. Problema	49
1.5. Hipótesis	50
1.6. Objetivos	51
II. Marco metodológico	53
2.1. Variables de investigación	54
2.2. Metodología	56
2.3. Tipo de investigación	57
2.4. Diseño de investigación	57

2.5. Población, muestra y muestreo	59
2.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos	61
2.7. Métodos de análisis de datos.	66
2.8. Consideraciones éticas	66
III. Resultados	67
IV. Discusión	88
V. Conclusiones	93
VI. Recomendaciones	96
VII. Referencias Bibliográficas	99
Apéndices	108
Apéndice B: Matriz de Operacionalización	111
Apéndice C: Instrumentos	112
Apéndice D: Validez del instrumento por Juicio de Expertos	117
Apéndice E: Base de datos	122
Apéndice F: Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman	125
Apéndice G: Análisis de Confiabilidad del Instrumento	126
Apéndice H: Autorización	127
Apéndice I: Artículo científico	128
Apéndice J: Acta del Turnitin	136

Lista de Tablas

Tabla 1: Gestión del Talento Humano	55
Tabla 2: Organizacional	56
Tabla 3: Población	59
Tabla 4: Instrumento aplicado para la variable 1: Gestión del Talento Human	62
Tabla 5: Instrumento aplicado para la variable 2: Compromiso Organizacional	63
Tabla 6: Relación de Validadores	64
Tabla 7: Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Gestión del Talento Humano	65
Tabla 8: <i>Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Compromiso Organizacional</i>	65
Tabla 9: <i>Niveles del Gestión del Talento Humano</i>	68
Tabla 10 <i>Niveles del Compromiso organizacional</i>	69
Tabla 11: Niveles entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional	70
Tabla 12: Compromiso Organizacional y Procesos para Integrar Personas	71
Tabla 13: Compromiso Organizacional y Procesos para Organizar a las Personas	73
Tabla 14: <i>Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas</i>	74
Tabla 15: Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas	75
Tabla 16: Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas	77
Tabla 17: Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas	78
Tabla 18: Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional	80
Tabla 19: Correlación de los Procesos para integrar personas y el Compromiso organizacional	81
Tabla 20: <i>Correlación de Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional</i>	82
Tabla 21: <i>Correlación de Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional</i>	83

Tabla 22: <i>Correlación Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional</i>	84
Tabla 23: <i>Correlación entre Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional</i>	85
Tabla 24: <i>Correlación entre Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional</i>	86
Tabla 25: <i>Niveles entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional</i>	130
Tabla 26: Compromiso organizacional y procesos para integrar personas	131
Tabla 27: Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas	131
Tabla 28: Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas	132
Tabla 29: Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas	132
Tabla 30: Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas	133
Tabla 31: Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas	133

Lista de Figuras

Figura 1: Esquema de diseño de investigación	58
Figura 2. Niveles de Gestión del talento humano	68
Figura 3: Niveles del Compromiso organizacional	69
Figura 4. Diagrama de Columnas 3D del Gestión del talento humano y el compromiso organizacional.	70
Figura 5. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso Organizacional y los Procesos para Integrar a las Personas	72
Figura 6. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas.	73
Figura 7. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas	74
Figura 8. Diagrama de Columnas3Dde los Procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional.	76
Figura 9. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas	77
Figura 10. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas	78

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; Constituido por una población de 166 trabajadores y una muestra de 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y compromiso organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional.

Abstract

This investigation had as general objective to determine the relation between Human Talent Management and the Organizational Compromise of the workers of the Provincial Municipality of San Martin 2016; the population was constituted by 166 workers and the sample was 166 workers of the Provincial Municipality of San Martin, in which was used the variables: Human Talent Management and Organizational Compromise.

The method used in this investigation was of hypothetical deduction, for the purpose of this investigation the no experimental design was used at a correlational level, which gathered the information in a specific period of time, that was developed to apply the instrument: Human Talent Management Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree) and the Organizational Compromise Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree), that offered information on the Human Talent Management and Organizational Compromise in each of their dimensions, which results are presented both graphically and textually.

Keywords: Human Talent Management and Organizational Compromise.

I. Introducción

Hoy en día, la gestión de una organización, sea pública o privada, ya no está basada en elementos como la tecnología y la información si no en la gente que en ella es partícipe. Estamos en un mundo globalizado donde nos encontramos día a día con mucha información y las organizaciones tratan de implementar y crear nuevas estrategias, nuevos procesos y de necesitar nuevas habilidades en el talento humano.

Las organizaciones indican que los trabajadores son el recurso más valioso, pero sin embargo algunas investigaciones refieren que aún existen obstáculos que impiden que la gestión del Talento Humano agregue valor a las organizaciones, y estos obstáculos están centrados en sus propios “líderes”, como los ejecutivos y gerentes, quienes se supone deben estar preocupados por gestionar el talento; el problema se da porque la mayoría de gerentes están poco preparados para atraer y retener el talento y falta de visión o de una excesiva visión a corto plazo. Otro obstáculo importante que se identifica, es que no toman el tiempo necesario para mejorar los sistemas y procesos para la gestión del talento humano.

En esta investigación mencionaremos a los procesos para obtener una adecuada gestión del talento humano con el propósito de lograr efectos sinérgicos, tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Ahora en el mercado no es como antes, ha evolucionado y los recursos humanos también deberán hacerlo para satisfacer a este nuevo mercado que es muy exigente en cuanto a compensar sus necesidades como costos y calidad de servicio, esto llevado al sector público, implica ciudadanos más exigentes con la calidad de los servicios que requieren y más canales de difusión para mostrar su malestar por un mal servicio.

En ese sentido tanto las organizaciones públicas y privadas deberán mejorar las estrategias para administrar su talento humano, donde los mejores profesionales deben ser reclutados y asignados en las posiciones laborales adecuadas según sus competencias, sus conocimientos y el perfil del puesto de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de servicio que ofrecen las organizaciones y poco a poco generando el compromiso de ellos mismos con la organización y con el cumplimiento de los objetivos.

Lo que realmente hace que una organización sea diferente son las personas que trabajan en ella por su calidad, competencia, habilidad, satisfacción con su trabajo y lealtad hacia la organización y esto influye en los resultados del éxito de la misma.

En la actualidad el gran reto de la gestión del talento humano nace en crear estrategias y herramientas útiles mediante la cuales el personal pueda llegar a comprometerse e integrarse con los objetivos de la institución y mediante ello obtener ventajas sostenibles en el tiempo. El éxito de una organización obedece en gran parte a las relaciones humanas. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los elementos que tiene la gestión del talento humano para considerar la vinculación y lealtad de los trabajadores con su organización.

El compromiso organizacional es cuando las personas de una organización se identifican con la misma, o cuando se sienten integrados con los objetivos de la organización y con sus objetivos personales, si se cumple esto, las probabilidades que continúen en la organización es más alta, y así desarrollando capacidades y habilidades colectivas, trabajando en equipo, integrados, por ende conseguirán que la organización cumpla con su objetivos y sea más eficiente.

Así como es importante una buena gestión del talento humano en una organización es también importante de cómo se sienten identificados los trabajadores con ella misma, es por ello que el objetivo de esta investigación es estudiar si existe la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, con sus respectivas dimensiones. La investigación fue desarrollada en la Municipalidad Provincial de San Martín, situado en la ciudad de Tarapoto, provincia de San Martín, de esta forma lo que se pretende es que la organización pueda disponer de un mejor conocimiento de los trabajadores, para así poder incentivar comportamientos que impliquen en mejores resultados de la institución.

1.1. Antecedentes nacionales

1.1.1. Antecedentes nacionales

Farfán (2015) presentó su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. En este estudio el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04”. El diseño de la investigación del estudio fue descriptivo correlacional - no experimental transversal, donde la población y muestra estuvo conformada por 98 trabajadores. Llegando a la conclusión que “los directivos de la UGEL 04 Comas, deben tener presente que la Gestión del Talento Humano es muy importante, ya que se relaciona directamente, para lograr un compromiso organizacional”.

Pérez (2014) presentó su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. El objeto de estudio de esta investigación fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”. El diseño de investigación empleado fue no experimental, donde la población estuvo conformada por 120 trabajadores y con una muestra de 92 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra. Llegando a la conclusión que “no existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”.

Endo y Sánchez (2014) presento su tesis titulada “La Gestión del Talento Humano y las competencias laborales de los gerentes públicos en la Municipalidad de Santiago de Surco, 2014”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública donde el objetivo principal fue “conocer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y las Competencias Laborales de los gerentes públicos en la Municipalidad de Santiago de Surco”. Esta investigación fue de diseño no experimental transaccional, de análisis correlacional,

donde la población estuvo conformada por 64 gerentes públicos de la Municipalidad de Santiago de Surco y la muestra que se tomó en este estudio, es igual a la población. Llegando a la conclusión que “no existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión del Talento Humano y las competencias laborales en los gerentes públicos de la municipalidad de Santiago de Surco, dejando en evidencia que, en esta institución no se estaría aplicando adecuadamente la gestión de recursos humanos”.

Sempertegui (2015) en su tesis titulada “Selección de personal por Competencias para la Gestión del Talento Humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C. Chiclayo”, sustentado en la Universidad Señor de Sipán, para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano. Esta investigación tuvo como objetivo principal “elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la Gestión del Talento Humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo”. El estudio fue de tipo descriptivo-propositivo con un diseño no experimental, donde participaron para el estudio, 35 colaboradores de la empresa, donde los resultados mostraron que no se tomaron en cuenta requisitos intelectuales ni factores de especificaciones de los requisitos físicos según el puesto de trabajo. Adicionalmente, la medición de la Gestión del Talento Humano en la empresa arrojó resultados deficientes, ya que un poco más de la tercera parte del personal ocupa cargos que no corresponden con su preparación profesional.

Niño de Guzmán y Campuzano (2014) en la tesis titulada “Gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, donde el objetivo fue “determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el nivel del desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores 2014”. Fue un estudio de diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, donde la población estuvo conformada por 300 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Miraflores y el tamaño de la muestra fue de 140 trabajadores. La investigación concluyó en que “existe una relación moderada a un nivel estadístico significativo entre las variables Gestión del Talento Humano y el Desarrollo Organizacional, lo que indica que a mejor

Gestión del Talento Humano existirá mayor desarrollo Organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores”.

Molocho (2014) presentó su tesis “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009”, sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magister en Educación, tuvo como objetivo “determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima Sur 2009”, para ello desarrolla una investigación descriptiva de corte transversal. Su población estuvo compuesta por el director de la UGEL, todos los jefes de Órganos, de Áreas, especialistas, técnicos administrativos, personal administrativo y de servicio de la UGEL N° 1 de Lima Sur, la muestra fue de 101 personas. Llegó a la conclusión que tanto el potencial humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional influyen en 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima sur, demostrándose la hipótesis de la investigación.

Zegarra (2014), presentó su tesis “Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho”, sustentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magister con mención en Economía y Gestión de la Salud, tuvo por objetivo “determinar la relación que existe entre el marketing Interno y el Compromiso Organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) del Hospital de San Juan de Lurigancho”, la investigación se aplicó a una muestra de 155 personas y llegó entre otras a la conclusión que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional, del mismo modo entre marketing interno y el compromiso organizacional, también entre marketing interno y las diversas dimensiones del compromiso organizacional.

Alvarado y Mejía (2014) presentó su tesis titulada “Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo “determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Huaraz 2014”. El diseño de la investigación fue no experimental, corte transversal y correlacional. La población estuvo conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaraz y la muestra censal fue de 60 trabajadores. La investigación concluyó que existe una correlación entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral muy alta y positiva.

Sánchez (2010) en la tesis titulada “Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”, sustentado en la Universidad Nacional de San Martín para obtener el grado de Magister en Salud Pública con mención en Planificación y Gestión en Salud, tuvo como objetivo “determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes de salud de Cuñumbuque y Tabalosos – 2010”. La investigación fue del tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional de corte transversal; la población fue de 64 trabajadores y la muestra fue censal. La conclusión a la que llegó fue que “al relacionar el clima organizacional con la satisfacción laboral en las micro redes Cuñumbuque y Tabalosos, los resultados son de nivel promedio de clima organizacional y medio de satisfacción laboral”, finalizando que cuanto mejor sea el clima organizacional se verifica que más alto será el nivel de satisfacción laboral.

Cruz (2013) en la tesis titulada “Motivación y compromiso organizacional del personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la Motivación y compromiso organizacional del personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el año 2013”. La investigación fue de diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra fue de censal, siendo de 154 personas de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima. La investigación llega a la conclusión que “existe una relación altamente significativa y una correlación directa positiva, entre la Motivación y compromiso organizacional del personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima”.

Cutipa (2015) en su tesis “Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II”, sustentado en la Universidad Peruana Unión, tiene como objetivo “establecer si el factor humano asume el compromiso organizacional a través del clima que prevalece en la organización en donde se desenvuelve”, la población fue de 320 trabajadores y la muestra fue de 113. La investigación concluye que “el clima organizacional favorable se encuentra entre los bienes máspreciados de las personas y las organizaciones, es vital no solamente para la salud y bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye positivamente a la productividad, satisfacción laboral y compromiso organizacional”.

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Palavecino (2015) presentó su tesis titulada “Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre críticos de Recursos Humanos” sustentado en la Universidad San Andrés de Argentina, para obtener el grado de Managing Talent. El objetivo del presente estudio fue indagar acerca de los factores que dificultan la Gestión del Talento Humano en la administración pública, en sus distintas etapas: atracción, selección, desarrollo y retención, se desarrolló bajo la metodología de estudio de caso. La población y muestra fue en forma aleatoria de 50 personas. En conclusión, se obtuvieron resultados que muestran la contundencia de los dilemas planteados en relación a las dificultades del estado por mantener a la planta profesionalizada y la dificultad que tiene para atraer nuevos potenciales talentos debido a la falta de incentivos.

Zambrano (2015) presentó en su tesis titulada “Políticas y Estrategias de la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Período 2014-2017 – Ecuador”, sustentado en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, para obtener el grado en Gestión Empresarial. Contar con el personal idóneo y en el momento oportuno, constituye hoy en día uno de los principales desafíos, tanto del sector público como privado, por ello el objetivo de esta investigación fue determinar la aplicación de políticas y estrategias en la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Valencia, durante el período 2014 –

2017. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño experimental, donde la población fueron los empleados y obreros del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal que son 214 personas y la muestra poblacional para encuestar a los empleados y obreros de la municipalidad del cantón Valencia fueron 138 personas. Llegando a la conclusión que al no contar con un plan estratégico para la Dirección de Gestión de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de cantón Valencia, ha contribuido a que solo el 58 % del personal del mismo, se encuentra realizando sus funciones con adecuadas políticas y estrategias administrativas y el 42% de los encuestados dicen que la Dirección de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Valencia si se encuentra realizando sus funciones con adecuadas políticas y estrategias administrativas.

Marcillo (2015) presento su tesis titulada “Diagnóstico del Sistema de Gestión del Talento Humano de la Regional Norte del Instituto Nacional de Estadística y Censos para el período 2015, Ecuador”, sustentado en la Escuela Politécnica Nacional de Ecuador para obtener el grado de Magister en Gerencia Empresarial, cuyo objetivo fue realizar un diagnóstico del sistema de Gestión del Talento Humano de la regional norte del Instituto de Estadística y Censos para el periodo 2015. Teniendo como diseño no experimental transaccional, de análisis correlacional. Cuya población para el presente análisis fue censar a todos los miembros de la institución, que a la fecha constituían 70 personas, en la cual se censaron a los que tenía más de un mes de trabajo, así el cuestionario se aplicó a 55 trabajadores. Llegando a la siguiente conclusión, que la adaptación del conjunto de instrumentos se ajusta a las necesidades de la regional Norte del INEC. Destacando que no fue posible la adaptación del instrumento de remuneraciones y compensaciones especialmente porque el instrumento fue pensado para empresas privadas, con la finalidad de lucro qué quieren sacar ventaja competitiva en la retribución que brindan a sus empleados.

Raza (2013) en su tesis titulada “Análisis del Impacto del ingreso de Nuevas Tecnologías y Procesos de Innovación en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones del Sector Público entre los años 2009 y 2012 – Quito”, sustentado en la Universidad Politécnica Salesiana de Quito, para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas, cuyo objetivo fue analizar la incidencia del ingreso de

nuevas tecnologías y procesos de innovación en las instituciones del sector público, entre los años 2009 y 2012 para contribuir al proceso fortalecimiento de la Gestión del Talento Humano. Cuyo diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal, en la cual la población se conformó con las instituciones del sector público que se encuentran dentro del presupuesto general del estado denominadas como Ministerios, dentro de los cuales encontramos 8 Ministerios Coordinadores y 20 Ministerios de Estado. Las encuestas se aplicaron a los funcionarios que cumplieran con los criterios básicos: conocimiento y experiencia en el cargo, llegando a establecer una muestra de 685 funcionarios. Concluyendo que los servidores públicos consideran positivo el ingreso de tecnología e innovaciones en las instituciones públicas, sin embargo, no tiene conocimiento de su implementación, uso y beneficios, debido a la falta de procesos adecuados de socialización y capacitación para su manejo.

Zambrano y López (2015) en su tesis titulada “Desarrollo del Talento Humano como Herramienta para la Transformación de la Administración Pública - Guayaquil Ecuador”, sustentado en la Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil, para obtener el título de Ingeniero Comercial, donde el objetivo fue diseñar procesos de reclutamiento, selección e inducción del departamento de Talento Humano en la M.I. Municipalidad de Guayaquil como medio para alcanzar el fortalecimiento y la transformación de la administración pública. El proyecto consideró como métodos de Investigación Inductivo – Deductivo, la población de investigación se efectuó con todo el universo del personal del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil, la cual está conformada por una población de 100 empleados, con una muestra de 100 empleados del área de Dirección de Recursos Humanos de la M.I. Municipalidad de Guayaquil. En conclusión se logró determinar que de acuerdo a la planificación estratégica la Gestión del Talento Humano se puede desarrollar con visión y estructura sistémica. Muchas de las pruebas que realiza la organización se enfocan en el conocimiento y personalidad, teniendo menor grado de relevancia las aptitudes.

Câmara (2012) en su tesis titulada “Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional”, tuvo como objetivo identificar la relación existente “entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los Conflictos Intragrupales vividos por el

profesorado de esos centros y su nivel de Compromiso Organizacional y de qué modo interactúan estas variables”, sustentado en la Universidad de Cádiz de España, para obtener el grado de Doctor en Ciencias del Trabajo, para ello empleó una población los 6494 de profesores de la Región Autónoma de Madeira, siendo la muestra de 513 profesores. La investigación llegó a la conclusión que “el Conflicto de Tarea es lo que presenta mayor prevalencia y menor desvío estándar en la muestra estudiada, lo que confirma la hipótesis planteada y se asemeja a resultados obtenidos en estudios anteriormente realizados en otros grupos profesionales y que todavía no habían sido realizados con profesores”.

Zamora (2009), presentó su tesis titulada “Compromisos organizacionales de la sociedad de chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas”, sustentado en la Pontificia Universidad Católica de Chile, para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, tuvo como objetivo “identificar los compromisos que más se relacionan con la intención de permanecer en los establecimientos o escuelas chilenas”, para ello empleó un diseño descriptivo y correlacional; el tamaño de la población fue de 450 docentes y una muestra de 100 docentes. Finalmente concluyó que todas las variables tienen entre sí relaciones significativas, por ejemplo, respecto a la intención de permanencia, observó que es con el compromiso afectivo con el que se tiene la más alta correlación, sin embargo, el compromiso normativo también tiene una correlación bastante significativa.

Pérez (2012) en su tesis titulada “Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el Municipio de Neiva - Huila, Colombia en el período 2009-2010, 2012”, sustentado en la Universidad de Manizales de Colombia, para obtener el grado de Magister en Gerencia del Talento Humano, el objetivo de esta investigación fue “describir las prácticas de contratación y el compromiso organizacional del personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas en el Municipio de Neiva – Huila para el 2010 – 2011”. La población fue de 610 sujetos, obteniendo una muestra aleatoria simple de 156 profesionales asistenciales. Concluyendo que “sí se logró describir las prácticas de contratación y los niveles de compromiso organizacional, al señalar cómo

el hecho de estar vinculados bajo figuras como la CTA y OPS, el nivel de respuesta fue similar a aquellos trabajadores con contrato directo”.

Florez (2014) en su tesis titulada “Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios”, sustentado en la Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado de Barquisimeto, para obtener el título en Psicología, el objetivo fue “examinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios”. Se trata de una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población la representaron 129 docentes pertenecientes al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centro occidental “Lisandro Alvarado”, y la muestra estuvo integrada por 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas. La conclusión fue que: (i) no existe un compromiso laboral significativo, (ii) la percepción de su entorno laboral es favorable respecto a las relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos; y (iii) es muy bájala relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral.

Gasea (2015) presenta su tesis titulada “El Compromiso Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los trabajadores del Sector Alimenticio de la zona Industrial de Cagua-Edo, Aragua, Venezuela”, sustentado en la Universidad de Carabobo de Venezuela para obtener el grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Este trabajo presenta como objetivo principal evaluar el compromiso organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores del sector alimenticio de la zona industrial de Cagua– Estado Aragua. Como estrategia general se adoptará una investigación de campo, no experimental, correlacional, donde se tomó como muestra una población de treinta (30) personas que componen el nivel gerencial del capital humano de las Empresas Seravica C.A, Plumrose, Industria Iberia, ubicadas en la Zona Industrial de Cagua, Estado Aragua. El autor concluyó en cuanto a este punto, altos niveles de Compromiso de los gerentes a quienes se les aplicó el instrumento; quedando evidenciado en el mismo que existe un vínculo invisible entre trabajador y organización. Este se enfoca en alcanzar los objetivos propuestos poniendo todo de su parte, a través de la creatividad y mejora de los procesos y concientización de la importancia de su visión personal y profesional con los de la empresa.

1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica

1.2.1. Gestión del Talento Humano.

Iniciaremos definiendo los conceptos que componen la Gestión del Talento Humano: “Gestión” y “Talento Humano”.

Respecto a Gestión, para Ramírez (2005) el concepto *gestión* es similar al de *administración* y la define como “hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos” (p. 14).

Por su parte, respecto al Talento Humano, Alvarado y Barba (2013) refieren que “se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad)”. (p. 180), por otro lado agregan que el Talento Humano es la capacidad inteligente (humano) de resolver problemas, por medio de sus propias habilidades, destrezas, experiencias, conocimiento, motivación, compromiso, interés, entre otras.

De acuerdo a ambos conceptos se podrá decir que la Gestión del Talento Humano se resume en hacer diligencias – definir estrategias, políticas, disposiciones, objetivos, indicadores, etc. – para lograr que el equipo humano aporte su talento y así cumplir las metas de la organización.

Referido al concepto de Gestión del Talento Humano, Chiavenato (2009) indica que el área de recursos humanos (RH) es una de las oficinas que más cambios de nombre ha sufrido en las organizaciones, nombres como administración de recursos humanos (ARH), Gestión del Talento Humano, gestión de colaboradores, gestión del capital humano, o gestión de personas, esta área depende de la filosofía de cada organización, las políticas internas, el rubro en la que se desarrolle, las tecnologías empleadas, entre otras variables.

Remarca Chiavenato (2009), al mencionar sobre los objetivos de la Gestión del Talento Humano, que son los trabajadores el principal componente de la

organización. Las organizaciones ya entendieron que su éxito dependerá de sus empleados. La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo conseguir la colaboración eficaz de los trabajadores de modo que se logren los objetivos institucionales. Finaliza diciendo que los trabajadores son las que definen las fortalezas y debilidades de la institución.

Alles (2007), resalta dos componentes del talento humano: los conocimientos y las competencias, pero esta última característica es el factor diferenciador y define un mejor desempeño. Un verdadero talento estará relacionado por la combinación de ambos componentes y se requerirá de distinta manera respecto a la labor que deba desempeñar el trabajador.

Por su parte, Dessler y Varela (2011) añaden que la administración del talento humano se entiende como la gestión de las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se refiere al proceso de reclutamiento, capacitación, evaluación, remuneración, y aseguramiento de un ambiente seguro para el trabajo, regido por normas de ética y de justicia para todos los trabajadores de la institución.

Por otro lado, Caicedo y Acosta (2012) presentan al hombre no como un recurso más dentro de la cadena productiva de la organización, sino como “un ser con intereses personales y sociales, ávido de desarrollarse integralmente”. Añaden además que se “considera al ser humano artífice de los cambios en las organizaciones, el elemento fundamental aquí es mostrar cómo se puede lograr una relación gana-gana de todos los actores y autores del desarrollo de la organización”. Estos autores consideran que el sistema de Gestión del Talento Humano busca el desarrollo tanto de las personas como de la organización, a la par; buscando asegurar que las personas logren su desarrollo dentro de la institución, procurando que estas brinden su conocimiento a esta.

Asimismo, Bonnet (2010) refiere que “hoy el talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y la globalización”. Por otro lado señala que la Gestión del Talento Humano no está referido a saber cómo “manejar a la gente”,

sino de humanizar más a la organización, procurando que el talento humano tenga sus requerimientos satisfechos en la medida de lo posible.

Sobre esto, Del Castillo (2012) describe mediante una frase de Bill Gates, fundador de Microsoft, lo que representa el talento humano: “Si 20 personas concretas dejaran Microsoft, la empresa quebraría”, prosigue que esto nos da a entender la importancia del talento humano, al ser este componente una de las principales ventajas competitivas. Agrega que las organizaciones tenderán a depender de personas talentosas y no al contrario. Finaliza mencionando que las organizaciones están preocupándose en desarrollar a su talento humano como una manera de mantenerlos fieles a ellos.

Además, Cabrales (2009) indica que los gerentes deben ser estrategas que persiguen sus objetivos que los lleven a diferenciarse de la competencia y para ello deben conocer y dimensionar las capacidades de su equipo humano; siendo un factor vital para ello el hacer saber a su equipo el valor de sus acciones, eso los hará sentir importantes dentro de la organización y por consiguiente, ofrecer un mejor rendimiento.

De lo expuesto, se entiende que el elemento humano es más allá de un recurso, de una materia prima o insumo en el proceso de la organización; puede llegar a ser el elemento diferenciador entre una institución y otra.

Por su parte Caicedo y Acosta (2012), definen a la Gestión del Talento Humano como una “herramienta fundamental para lograr que la organización se desarrolle y se sostenga en el tiempo, contribuyendo a que los integrantes de la misma obtengan las condiciones necesarias para lograr sus objetivos” (p. 106).

Al respecto, Pardo (2013) señala que la Gestión del Talento Humano administra el desarrollo del talento humano de manera concordante con las políticas de la institución. Prosigue mencionando que la Gestión del Talento Humano debe encargarse del desarrollo de los seres humanos que componen la organización en el ámbito laboral.

Veras y Cuello (2005) definen a la Gestión del Talento Humano, citando a Fernández (2001), de “la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la propia organización”. (p. 14)

Para Jaramillo (2005), la Gestión del Talento Humano es el conjunto de procesos requeridos para liderar a los trabajadores de una institución, que incluyen etapas como el reclutamiento, selección, capacitación, políticas de compensación, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otras; con el objetivo de conseguir el mayor valor agregado al producto de cada componente de la organización.

Las definiciones planteadas inciden en que la gestión del personal busque potenciar su desempeño, dando apoyo, impulso, incentivo al talento de los trabajadores que lleven a la evolución de la organización en conjunto. La Gestión del Talento Humano debe propender a que el personal se sienta cómodo para desarrollar su máximo potencial.

Dimensiones de la Variable Gestión del Talento Humano

Para definir las Dimensiones de esta Variable empleamos los seis procesos de la Gestión del Talento Humano descritos por Chiavenato (2009), las dimensiones son:

- Procesos para integrar personas.

Referido al proceso de incorporación de nuevos trabajadores en la institución, indica Chiavenato (2009).

Para Sanabria (2015) es el proceso de “atraer candidatos idóneos a ocupar determinado puesto”. (p. 28).

- Procesos para organizar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como la definición de las funciones del personal dentro de la institución y la estructura jerárquica.

Para Sanabria (2015) son “los procesos mediante los cuales las entidades definen las características (competencias, funciones y responsabilidades, entre otras) de un determinado puesto de trabajo”. (p. 28).

- Procesos para recompensar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el que promueve el incentivo al personal.

Para Sanabria (2015) este proceso “Incluye tanto el salario regular que reciben los funcionarios por el cumplimiento de sus funciones, como los eventuales instrumentos, monetarios o no, para motivar la acción de los empleados públicos (pagos, bonos ocasionales, primas, planes de beneficios y bienestar, entre otros)”. (p. 28).

- Procesos para desarrollar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el que promueve el desarrollo del personal.

Para Sanabria (2015) este proceso se refiere a “las prácticas empleadas por la entidad para incrementar las competencias y los conocimientos de los servidores públicos, requeridos para el cumplimiento de sus funciones”. (p. 28).

- Procesos para retener a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como que procura preservar al personal dentro de la institución.

Para Sanabria (2015) este proceso se refiere a las “diversas prácticas que lleven al empleado a quedarse en la entidad (retención)”. (p. 28).

- Procesos para auditar a las personas.

Chiavenato (2009) describe a este proceso como el proceso de control del desempeño del personal.

Para Sanabria (2015) este proceso “se refiere a los mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y su desempeño dentro de la organización”. (p. 28).

Es lógica la división de la Gestión del Talento Humano en los seis procesos, empezando por la admisión de los nuevos trabajadores, luego la responsabilidades y el salario correspondiente, la política de incentivos, de capacitación y desarrollo del personal, las actividades de mantenimiento del personal y finalmente la evaluación del personal; proceso que no cierra el gran macroproceso de Gestión del Talento Humano, sino que permite la mejora continua del personal, con ello, el crecimiento y desarrollo de la organización.

Importancia de la Gestión del Talento Humano

Jaramillo (2005) indica que su importancia radica en el hecho que contribuye a que la institución logre sus objetivos y alcance su misión, alcanzar la competitividad; por medio de trabajadores bien capacitados, motivados y con posibilidades de realizarse dentro de la institución. Agrega además que, depende de la Gestión del Talento Humano que una organización logre el éxito, y que para ello requiere el aporte de capital intelectual de los trabajadores.

Para Mejía, Jaramillo y Bravo (2006), la importancia del Talento Humano y su gestión está en función de la dimensión que tiene en estos días, donde es importante la acumulación de conocimientos, cada vez más exigente, tanto individuales como organizacionales.

Al respecto Chiavenato (2009) resalta que las personas son el componente más importante en una organización, entonces la Gestión del Talento Humano permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos institucionales. Además refiere que la Gestión del Talento Humano contribuye al éxito de la gestión de la institución:

- Ayudando a alcanzar los objetivos institucionales.
- Haciendo competitiva a la organización.
- Manteniendo al personal entrenado y motivado
- Promoviendo el desarrollo y realización de los empleados en el trabajo.
- Mejorando la calidad de vida en el trabajo.
- Dando flexibilidad a la organización ante los cambios del entorno.
- Brindando lineamientos de ética y responsabilidad social, Concluye Chiavenato (2009).

Finalmente, Atehortua, Bustamante y Valencia (2008) indican que “el proceso de gestión del talento humano para las empresas, es de alta importancia en el marco de un sistema de gestión integral, por cuanto es en el talento humano donde descansa buena parte del éxito o el fracaso de una entidad”. (p. 154).

Es claro que al haber identificado que el personal es el componente más importante en una institución, la gestión para que su desempeño contribuya óptimamente al logro de los objetivos institucionales es crucial. Contribuir para que las personas se sientan cómodas y comprometidas con su trabajo es una situación en la que ambas partes ganen: Institución y Trabajador.

La Gestión del Talento Humano en el Sector Público

Al respecto, Calderón (2004) indica que “la Gestión del Talento Humano en el sector público se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales” (p. 72).

Por su parte, Sanabria (2015) explica por qué la necesidad de la Gestión del Talento Humano en el sector gubernamental, al cual se le exige cada vez mayor eficiencia e indica que la consecuencia de cambiar las formas organizacionales y el uso de los productos y resultados en el gobierno es que las políticas de Gestión del Talento Humano se justifican cada vez más por los resultados alcanzados, o por alcanzar, que simplemente por la eficiencia o por la regla de conformidad.

Añade Sanabria (2015), explicando sobre el caso colombiano, que bien se puede asemejar al sector público peruano, que los cambios en el entorno social, económico, político, tecnológico e institucional afectan el crecimiento, la formalidad y la estabilidad del empleo público en Colombia y, en esa medida, se requiere de una política pública moderna en la materia que responda de manera ágil a las nuevas necesidades del Estado.

Por su parte, Echebarria (2005) señala que la Gestión del Talento Humano se está transformando en el sector público, al verse cambios en el funcionamiento de las instituciones públicas. Menciona ciertas características de la modernización del empleo que también afectan al sector público, tales como:

- Fin de la estandarización y uniformidad de la relación con el empleo.
- Debilitamiento de los puestos de trabajo estables.
- Privilegio del empleado que sabe, sobre el que hace.
- Replanteo de los horarios de trabajo.

Agrega Echebarria (2005) sobre la complejidad del empleo en el sector público, hace una relación detallada de sus problemas, tales como:

- Marcos reguladores de los empleos muy rígidos que hacen poco flexible la adaptación a los cambios.
- Funciones excesivamente reguladas.
- Estructuras orgánicas poco flexibles.
- Casi nula rotación interna.
- Procesos de selección complejos.
- Mecanismos de compensación complicados o inexistentes.

Al respecto, SERVIR (2008), explica la situación de la Gestión del Talento Humano en el Perú indicando que como se sabe, una manera de alcanzar el desarrollo del talento es mediante capacitaciones brindadas por el empleador a sus trabajadores; sin embargo, dentro del estado, estas son casi inexistentes - a diferencia de lo que ocurre en el sector privado-, lo que, la práctica, contradice la Ley Marco del Empleo Público, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones, y la Ley del Estatuto Escalafón del Servicio Civil, que establecen la capacitación como uno de los derechos claves del trabajador público.

Continúa SERVIR (2008), esta situación resulta desalentadora, pues impide creer firmemente en organismos públicos calificados y modernos, que administren y brinden servicios de calidad en beneficio de la comunidad. Se sabe que la capacitación contribuye a generar recursos humanos competitivos y, a partir de allí, a incrementar la productividad y obtener mejores indicadores de eficiencia.

En esta época en que los clientes son cada vez más exigentes y más conocedores de sus derechos, el sector público debe orientarse a ofrecer servicios de muy alta calidad; en ese sentido, el desarrollo del talento humano que forma parte de este sector es vital para obtener un estado eficiente.

Durante varias décadas no se hizo mayor esfuerzo por hacer énfasis en el desarrollo del talento humano, por ello predominaba la percepción de empleados burocráticos con poco criterio, efectuaban sus labores con el propósito de hacer todo lo más ineficientemente posible; estos últimos años existen actuaciones concretas para promover un estado con personal más preparado y comprometido con los objetivos institucionales.

Teorías de la Gestión del Talento Humano

Al respecto Robbins y Judge (2009) indican que existen dos visiones diferentes de los seres humanos: uno negativo en esencia, llamado teoría X, y el otro básicamente positivo, denominado teoría Y. Es así que después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, se concluye que los puntos de vista que aquéllos tenían de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas

agrupaciones de suposiciones y tendían a moldear su comportamiento hacia los trabajadores de acuerdo con ellas.

Prosiguen Robbins y Judge (2009), y sostiene que de acuerdo con la teoría X, los gerentes creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso forzarlos, a realizarlo; en contraste con estos puntos de vista negativos sobre la naturaleza de los seres humanos, con la teoría Y, los gerentes suponen que los empleados llegan a considerar el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso buscar, la responsabilidad. La teoría Y plantea que las necesidades de orden superior dominan a los individuos.

Robbins y Judge (2009) señalan que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la X. Por tanto, se propusieron ideas como la toma de decisiones participativa, trabajos responsables que plantearan retos y buenas relaciones grupales, como enfoques que maximizarían la motivación de un empleado en su trabajo. Además precisan que no existe ninguna evidencia que confirme la validez de alguno de los conjuntos de suposiciones, o que al aceptar las de la teoría Y y modificar las acciones propias en concordancia se logrará que haya trabajadores más motivados. Finaliza indicando que igual que con las teorías de jerarquía de necesidades, las teorías X e Y carecen de dicho apoyo empírico.

Sobre esta misma teoría, Del Castillo (2012) indica los siguientes conceptos respecto a la Teoría X:

- A las personas les disgusta el trabajo y en la medida de lo posible lo evitan.
- Si se desea lograr un objetivo se debe controlar a las personas.
- Las personas procuran tener seguridad y que no se le asignen responsabilidades.
- Agrega Del Castillo (2012) respecto a la Teoría Y:
- Las personas se esfuerzan de manera voluntaria en su trabajo.
- Las personas al gozar de libertad de acción logran alcanzar los objetivos.
- Las personas tienen creatividad y son innovadoras.

El autor describe solo dos tipos de seres humanos: Los que consideran que el trabajo es una actividad desagradable: Teoría X; y los que consideran al trabajo como una actividad natural más de sus vidas: Teoría Y. De acuerdo a ello, los Gerentes deben actuar para forzar a que el personal con una percepción negativa del trabajo cumplan con sus actividades; y actuar de manera que motive a las personas que consideran que el trabajo es una actividad más en sus vidas.

La Teoría de la Motivación-Higiene

Es la teoría que parte del hecho que el hombre tiene un doble sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente.

Sobre ello Vega (2008) nos indica que esta teoría define que el rendimiento de los trabajadores está en función de cómo se sienten, agregan que esta teoría identifica dos factores: los de higiene y los de motivación. Sobre los factores de higiene indican que su presencia no motiva, pero su ausencia desmotiva; sobre el segundo factor resaltan que son determinantes en la motivación.

Por su parte De Andrade, Torres, Ocampo y Alcalá (2012), respecto a los factores higiénicos indican que es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo, agrega que esto viene siendo una variable que esta fuera del control de los empleados.

De Andrade et al (2012) respecto a la Higiene, indican que los empleadores deben procurar tomar acciones para lograr que su personal desarrollen tareas que de por sí les son desagradables.

Vega (2008) detalla cuáles son los factores de higiene: Política de la empresa, administración, relaciones interpersonales (con superiores, con iguales, con subordinados), condiciones de trabajo, supervisión, estatus, el salario y seguridad en el puesto.

De Andrade et al (2012) respecto a los factores motivacionales, indican que son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña. Además sostienen que este tipo de personas busca el desarrollo como fuente de motivación, y son los gerentes los que deben identificar a este tipo de trabajadores para mantenerlos motivados a desarrollar sus funciones.

Vega (2008) detalla cuáles son los factores motivacionales: Reconocimiento, responsabilidad, realización personal o logro, el trabajo en sí y el progreso o ascenso.

La Gestión del Talento Humano en la actualidad

Cabrales (2009) indica que es difícil separar el comportamiento de las personas y de las organizaciones en estos tiempos. Sustenta en el hecho que las organizaciones están compuestas por personas y lo que estas piensen, sientan y decidan, será lo que la organización piense, sienta y decida.

Sobre el particular, Bonnet (2010) describe la agenda del área encargada de gestionar el talento humano para el presente siglo indicando que la convicción de que en lo sucesivo el éxito organizacional va a depender de la capacidad organizacional sugiere una agenda de compromisos del área de gerencia del talento humano, que debe incluir los siguientes aspectos:

- El registro de los cambios en el comportamiento demográfico de la fuerza laboral y su impacto futuro.
- La creación de un sentido de pertenencia por parte de la gente que conforma la organización.
- El fortalecimiento de las relaciones interpersonales, el trabajo de equipo y el ofrecimiento de oportunidades de desarrollo.
- La preparación para la complejidad y el cambio.
- La generación de una visión estratégica
- El ejercicio del liderazgo para la ejecución de esta agenda.

El autor describe estas seis actividades que debe desarrollar el área encargada del personal, de modo de potenciar el talento humano que conforma su institución.

Continúa Bonnet (2010) desarrollando sobre los compromisos de la Gerencia del Talento Humano para el siglo XXI, indicando que para los próximos años, las gerencias del talento humano europeas deberán contemplar los siguientes aspectos:

- La participación activa en el proceso de planeamiento estratégico institucional.
- Gestión estratégica de la información y mejor capacidad de comunicación.
- Promover la adaptación y desarrollo de carrera del talento humano.
- El conocimiento del entorno y la capacidad de promover el cambio.

Por otra parte, Bonnet (2010) destaca los siguientes compromisos de la gerencia del talento:

- Definición de roles y responsabilidades enfocada a los objetivos.
- Liderazgo.
- El conocimiento del negocio y desarrollo de carrera.
- Gestión del cambio, teniendo al talento humano como base.
- Sólida imagen institucional y enfoque a futuro.
- Sistema de comunicación efectivo.
- Promoción de trabajo en equipo y adecuado compromiso.

Por su parte Senge (2006) refiere que se deje de lado el concepto que el mundo está compuesto por fuerzas separadas y desconectadas se podrán construir organizaciones basadas en la gente que la conforma, en su inteligencia, en sus aptitudes para lograr las metas que ella desea, donde prima la libertad de crear, de aprender, en conjunto: Personas y organizaciones.

1.2.2. Compromiso Organizacional.

Evolución del Compromiso Organizacional.

Juaneda y González (2007) describen la evolución del Compromiso Organizacional a través de las diferentes definiciones que tienen origen en los años 60 en adelante:

Para Becker (1960), el Compromiso Organizacional es aquel que “surge cuando una persona, por la realización de inversiones para el mantenimiento de ciertos intereses, permanece con una consistente línea de actuación”.

Para Sheldon (1971) el Compromiso Organizacional es “...una actitud u orientación hacia la organización la cual vincula o anexiona la identidad de la persona a la organización”.

Para Salancik (1977) el Compromiso Organizacional es “Un estado del individuo el cual llega a estar vinculado por sus acciones y a través de ellas a unas creencias que a su vez sustentan esas actuaciones”.

Para Morris y Sherman (1981) el Compromiso Organizacional es la “Actitud en forma de vínculo existente entre una organización y un individuo”.

Para Wiener (1982) el Compromiso Organizacional es “La totalidad de presión normativa para actuar en un sentido que se corresponde con las metas y objetivos de la organización”.

Para O'Reilly y Chatman, (1986) el Compromiso Organizacional es un “Vínculo psicológico sentido por una persona hacia una organización, que reflejará el grado con el cual el individuo interioriza o adopta características o perspectivas de la organización”.

Para Dwyer y Oh (1987) el Compromiso Organizacional es “El compromiso como promesa implícita o explícita entre los compañeros del intercambio, de cara a mantener la relación”.

Para Mathieu y Zajac, (1990) el Compromiso Organizacional es la “Atadura o enlace de un individuo hacia la organización”.

Para Meyer y Allen, (1991) el Compromiso Organizacional es el “Estado psicológico que ata al individuo a una organización”.

Para Mowday, Porter, y Steers (1998), el Compromiso Organizacional es “la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización en particular y su implicación en ella”. Se considera importante definir el concepto *Compromiso*, Pinto (2012) lo define como “la motivación y el deseo de continuar actuando de acuerdo con nuestras creencias, opiniones y responsabilidades” (p. 92).

Por su parte, Aamot (2010) señala que hoy en día a las organizaciones les interesa el compromiso de los empleados, se preocupan de medir permanentemente el índice de satisfacción laboral y el nivel de compromiso de su personal. Refiere también que el concepto de compromiso es el grado en el que el personal se compromete con algo o alguien dentro de la institución y/o en la práctica cuál será su entrega en su trabajo de acuerdo a su compromiso.

Araujo y Brunet (2012) al respecto del Compromiso Organizacional indican que “La competitividad sostenible de las organizaciones en la actualidad depende en gran medida del nivel de compromiso de sus competidores.” (p. 9)

Sostiene además, Araujo y Brunet (2012) que alineado con la automotivación, el compromiso es una fuerza permanente que hace que el colaborador actúe según sus propias convicciones y deseos para la institución, habiéndose propuesto a superar sus objetivos personales, mismos que son también los de la entidad.

Por su parte, Blanco (2011) señala que si el empleado acepta los valores de la institución y se esfuerza por dar su mejor trabajo, se conseguirá un intercambio de esfuerzos, se obtendrá que el trabajador tenga compromiso organizacional hacia la institución. También explica que es importante que el empleado se sienta identificado

con su institución, que sus objetivos estén alineados; en ese contexto el trabajador tendrá un buen desempeño.

Ríos, Ramírez, del Rayo y Ferrer (2010) explican el significado de Compromiso Organizacional citando a Davis y Newstrom (2000) como “el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella”. Los autores identifican que cuanto más antiguo el trabajador, mayor compromiso con la institución.

Por su parte, Robbins y Judge (2009) sostienen que el Compromiso Organizacional tiene por objetivo optimizar el funcionamiento de las instituciones a partir del estudio de las personas que la conforman. El estudio abarca tres determinantes del comportamiento organizacional: individuos, grupos y estructura.

Por ello Robbins y Judge (2009) definen al Compromiso Organizacional como el estudio del desenvolvimiento de las personas dentro de una institución y como esta interacción afecta a los resultados de esta, por ello evalúa aspectos como los puestos, trabajo, ausentismo, rotación de personal, productividad, desempeño laboral y administración.

Por otra parte, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011), definen al Compromiso como un sentimiento, un vínculo emocional entre el trabajador y su centro laboral, asimismo este Compromiso tiene tres componentes que lo conforman:

- La identificación con los objetivos y valores institucionales,
- Predisposición en contribuir para que la organización alcance sus metas y objetivos, y
- El deseo de ser parte de la institución.

Sobre el Compromiso Organizacional, Chiavenato (2009) indica que este concepto se refiere a la comprensión de los recursos humanos que actúan en las organizaciones y como estos trabajadores interactúan con las organizaciones y viceversa; que el Compromiso Organizacional nace como una necesidad de entender

el comportamiento de las personas dentro de las organizaciones, apunta además que las organizaciones son el reflejo de las personas que la integran.

Para Uribe (2014), el Compromiso Organizacional es el “grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización”. (p. 79).

Para Aamot (2010), el Compromiso Organizacional es el “grado hasta el cual el empleado se identifica y se involucra con una organización”. (p. 364).

Por otro lado, Betanzos y Paz-Rodríguez (2011) indican que el compromiso de los trabajadores está asociado a su carrera profesional, su entorno de trabajo y la trascendencia de estos el trabajo que realizan con sus vidas. Mencionan también que identifican cuatro tipos de empleados de acuerdo al compromiso:

- Comprometidos con su entorno de trabajo y su superior,
- Comprometidos con la alta gerencia y la institución,
- Comprometidos a ambos grupos, y
- No comprometidos con nada ni nadie.

Dimensiones de la Variable Compromiso Organizacional

Se definen desde el punto de vista de tres autores:

- Compromiso afectivo:

Para Robbins y Judge (2009) es el afecto que logra desarrollar el trabajador por su centro laboral.

Para Araujo y Brunet (2012) el trabajador interioriza los objetivos de la institución y en ese sentimiento se esfuerza por ella y no desea renunciar.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con la emoción positiva de permanecer en la organización.

- Compromiso para continuar:

Para Robbins y Judge (2009) es la percepción de la pérdida económica que podría generar el dejar el actual trabajo.

Para Araujo y Brunet (2012) es un compromiso material, el trabajador percibe que es bien remunerado por la labor que realiza y evalúa lo que perdería si renuncia.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con el análisis que hace el trabajador sobre la “inversión” de tiempo y esfuerzo hecho en la organización, la cual perdería de retirarse de la misma. Es la inseguridad de encontrar algo similar en otro empleo la que lo desalienta de renunciar.

- Compromiso normativo:

Para Robbins y Judge (2009) es el compromiso que nace por el sentimiento de obligación de quedarse en el actual trabajo.

Para Araujo y Brunet (2012) es un compromiso que nace de la presión del “qué dirán” si el trabajador da muestras de deslealtad.

Para Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) es el relacionado con la lealtad a la organización o de estar en “deuda” con esta por algún beneficio recibido.

Los conceptos planteados por los autores citados, nos llevan a entender que los trabajadores se relacionan con la institución según tres tipos de compromiso claramente definidos: (i) El que está movido por el sentimiento hacia la institución; (ii) el que está impulsado por el temor a perder lo que la

institución le da. Análisis costo-beneficio; y (iii) el que está movido por la obligación de ser leal a la institución en la que trabaja.

Importancia del Compromiso Organizacional

Omar y Urteaga (2008) indican que la importancia del Compromiso Organizacional radica en que mediante él, se puede influenciar tanto en la eficiencia como en el bienestar de los trabajadores de una organización.

Araujo y Brunet (2012) destacan que la importancia del Compromiso Organizacional se sustenta en que el talento humano es lo esencial en una organización, por lo que desarrollar un fuerte compromiso del personal con los objetivos institucionales es primordial. En ese sentido, se debe buscar un nexo afectivo con la organización y con alcanzar sus metas, así descompone este compromiso en tres elementos:

- Compromiso con los objetivos y valores de la organización.
- Compromiso con esforzarse por la organización.
- Deseo de mantenerse dentro de la organización.

Los autores citados, adicionalmente de los conceptos ya expuestos sobre el Compromiso Organizacional, inciden en la importancia que tiene el entender el comportamiento y el nivel de compromiso de los trabajadores con los objetivos de la institución, debido a que su desempeño individual será el desempeño final de la institución. La institución es orgánica, es una suma de todos sus elementos, siendo el más importante el talento humano.

El Compromiso Organizacional en el Sector Público

Sobre este tema, Solano (2011) indica que las evidencias apuntan a que los trabajadores no son más eficientes solo por un buen salario, sino que también la satisfacción de sus expectativas por parte de la organización logrará el buen desempeño laboral. Añade que sin embargo, a pesar que la motivación del talento

humano es primordial para la eficiencia de la organización, este elemento reacciona de distinta manera en el ámbito público que en el ámbito privado. Dicho esto, los estudios sobre el talento humano desarrollados en el sector privado no se pueden aplicar necesariamente tal cual en el sector público, por lo que es necesario un estudio particular para el sector público.

Agrega Solano (2011) exponiendo sobre lo que impulsa a un trabajador del sector público a comprometerse con su institución no es lo mismo para un trabajador del sector privado, luego continúa indicando que hay estudios que identifican que un funcionario público tiene mayor prevalencia por valores como el servicio y el interés público, agrega que los funcionarios públicos a diferencia de los privados, no se mueven por altas remuneraciones, sino resalta en ellos la satisfacción de ayudar a otros.

Mayor (2009) desarrolla sobre el efecto del liderazgo de la alta dirección con el clima laboral en la organización, indican que gerentes preocupados por su institución esparcen un ambiente de confianza para desarrollarse y expresarse, lo cual deriva en un alto Compromiso Organizacional. Así mismo resalta el problema que se vive en el sector público, el tiempo de permanencia de los servidores públicos, y es que identifica el hecho que muchos funcionarios desarrollarán sus labores en una organización de manera temporal, con suerte lo que dure el gobierno de turno; esto genera un menoscabo en el Compromiso Organizacional muy fuerte para las instituciones públicas.

Solano (2011) señala que existen tres tipos de motivaciones de los funcionarios públicos:

- Motivaciones Racionales: relacionada a sentir que su trabajo particular es útil, por lo que busca desarrollar labores acorde a sus competencias.
- Motivaciones basadas en normas: relacionadas al esfuerzo que efectúa el funcionario público por cumplir la normativa.
- Motivaciones afectivas: relacionadas al sentimiento que le provocan diversas situaciones sociales.

Solano (2011) nos describe el perfil de un empleado público, reconociendo que son distintas las motivaciones que lo guían, resaltando buscar el interés público y que no se orientan tanto a los altos salarios como un motor de sus acciones.

Teorías del Compromiso Organizacional

Al respecto, Omar y Urteaga (2008) indican que al encontrarnos en una economía globalizada es importante tener una ventaja competitiva, y los directivos han identificado que esta ventaja puede estar dada por el factor humano; es así que el estudio de cómo lograr mayor compromiso de los trabajadores con la organización es trascendente para el logro de las metas organizacionales. En ese sentido la importancia del Compromiso Organizacional está representada porque a partir de un mayor grado de compromiso se puede aumentar la eficiencia y el bienestar de los miembros de una organización.

Omar y Urteaga (2008) detallan cómo se concibió el Compromiso Organizacional como unidimensional, inicialmente se percibía como un concepto que era un asunto de sentimiento afectivo hacia la institución; posteriormente, nuevos autores describen al CO como un constructo multidimensional.

Sobre su naturaleza multidimensional, Omar y Urteaga (2008) precisan que Meyer, Allen y Smith (1993) definieron que el Compromiso Organizacional se compone de tres factores: (i) relativo al lazo afectivo con la organización, (ii) relativo a la percepción económica de dejar el empleo y (iii) relativo a la obligación de no renunciar. A modo de resumen es una relación trabajador – organización que se define por el deseo, la necesidad y la obligación de permanecer en la organización.

Asimismo, Ruíz de Alba (2013) citando a McNeil (1985) describe lo que denomina como “contrato psicológico” a la relación entre los trabajadores y la organización, una relación que puede ser por interés material o relacional. El primer tipo de contrato es de corto plazo, es más interesado en lo económico, y el segundo es una relación más estable.

Por otro lado, Omar y Urteaga (2008), presentan un interesante estudio de Meyer y Cols (2002) que demuestra que el compromiso afectivo y el normativo tienen una correlación positiva, y ambas aparecen con aspectos positivos en la organización tales como mayor calidad del trabajo, satisfacción laboral, permanencia, asistencia. En contraparte, el compromiso de permanencia, no tiene correlación con el compromiso afectivo y no aporta a las conductas positivas en la organización. Finalmente indican que el único elemento común en los tres componentes del Compromiso Organizacional parece ser que su presencia disminuye la predisposición a renunciar.

1.2.3. Marco conceptual.

Gestión del Talento Humano

Definición de la variable:

Jaramillo (2005) describe a la Gestión del Talento Humano como al conjunto de procesos requeridos para liderar a los trabajadores de una institución, que incluyen etapas como el reclutamiento, selección, capacitación, políticas de compensación, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otras; con el objetivo conseguir el mayor valor agregado al producto de cada componente de la organización.

Compromiso Organizacional

Definición de la variable:

Juaneda y González (2007), lo definen como la relación que se establece entre el trabajador y su centro laboral que conlleva a reducir la posibilidad de abandono. Agregan que el compromiso es un sentimiento que tiene el trabajador por la organización, y este sentimiento lo hace actuar de manera condicionada y disminuye a la vez, la probabilidad de renuncia a la organización.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica.

Actualmente la Gestión del Talento Humano constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las organizaciones, y tiene a su cargo la formación de capital humano, que es la esencia de toda organización. Sin embargo, muchas instituciones aun no lo toman en cuenta, es decir, no se reconoce la importancia que tienen los recursos humanos en los procesos de cambio para lograr la competitividad en la organización. Hoy más que nunca, los administradores deben desarrollar un nuevo estilo de liderazgo que le permita integrar, motivar y desarrollar al potencial humano para que la organización sea cada día más eficiente, eficaz y rentable. El personal debe saber que se les motiva, capacita, orienta, comprende y que se les toma en cuenta en los destinos de la organización. En esta investigación se analizará si los trabajadores se encuentran integrados y comprometidos con la organización.

1.3.2. Justificación práctica.

En cuanto a la justificación práctica de esta investigación, aparte de conocer si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, permitirá conocer nuevas estrategias para la Gestión del Talento Humano en función al Compromiso de los trabajadores con la organización, para el bienestar de ellos mismos y en la mejora de la producción, se comprende que el compromiso contribuye a que los trabajadores se identifiquen con sus roles profesionales y con la organización, volviéndose más motivados y por ende más involucrados.

1.3.3. Justificación metodológica

Para cumplir con los objetivos de la presente investigación, se utilizó técnicas de recolección de datos como la aplicación de cuestionario y el ingreso de estos en un software con el fin de conocer si existe una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Quien se beneficiará con esta investigación será la Municipalidad Provincial de San Martín, sus trabajadores y la comunidad en general, con el fin no solamente de

mejorar la Gestión del Talento Humano, sino también la calidad de atención a los usuarios.

1.4. Problema

1.4.1. Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

Problema específico 6

¿Qué relación existe entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Hipótesis específica 5

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Hipótesis específica 6

Existe relación directa y significativa entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

1.6.2. Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre los Procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los Procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Objetivo específico 5

Determinar la relación entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Objetivo específico 6

Determinar la relación entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso Organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Variable 1 Gestión del Talento Humano.

Definición Conceptual

Chiavenato (2009) Señala que, en la era del conocimiento donde nos encontramos la administración de recursos humanos ha pasado de gestionar personas como elementos pasivos a una gestión del talento humano que reconoce a las personas como elementos activos e inteligentes que contribuyen a la administración eficiente de los recursos de la institución que les fueron asignados.

Operacionalización

Carrasco (2009). La operacionalización de las variables es un proceso metodológico que consiste en descomponer deductivamente las variables que componen el problema de investigación, partiendo desde lo más general a lo más específico; es decir que estas variables se dividen (si son concretas) en dimensiones, indicadores e ítems.

Ahora bien, una variable es operacionalizada con la finalidad de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento.

La variable está organizada en 6 dimensiones, 14 indicadores y 36 ítems que sirvieron para elaborar el instrumento de recolección de datos, del mismo modo las dimensiones: Procesos para integrar a las personas, procesos para organizar a las personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a las personas, procesos para retener a las personas y procesos para auditar a las personas, se midieron por medio de un cuestionario tipo escala de Likert.

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión del Talento Humano

Dimensión	Indicadores	Nivel y Rango
Procesos para integrar personas	Reclutamiento de personal	Ineficaz (36-103)
	Selección de personal	Regular (104-133)
		Eficaz (134-180)
Procesos para organizar a las personas	Diseño de puestos	Ineficaz (36-103)
	Evaluación del desempeño	Regular (104-133)
		Eficaz (134-180)
Procesos para recompensar a las personas	Recompensas y remuneración	Ineficaz (36-103)
	Prestaciones y servicios	Regular (104-133)
		Eficaz (134-180)
Procesos para desarrollar a las personas	Formación y desarrollo	Ineficaz (36-103)
	Programas de cambio	Regular (104-133)
	Programas de comunicación	Eficaz (134-180)
Procesos para retener a las personas	Higiene y seguridad	Ineficaz (36-103)
	Calidad de vida	Regular (104-133)
	Relaciones con los empleados y los sindicatos	Eficaz (134-180)
Procesos para auditar a las personas	Sistema de información administrativa	Ineficaz (36-103)
	Banco de datos	Regular (104-133)
		Eficaz (134-180)

Variable 2 Compromiso Organizacional.***Definición Conceptual***

Ruiz (2013) cita a Gonzales y Guillén (2008) que es un vínculo racional y voluntario, con características emocionales de los trabajadores para con su organización y que se evidencia con el nivel de esfuerzo de cada uno por el logro de los objetivos institucionales.

Operacionalización

La variable está organizada en 3 dimensiones, 3 indicadores y 30 ítems que sirvieron para elaborar el instrumento de recolección de datos, del mismo modo las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo; se midieron por medio de un cuestionario tipo escala de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: Compromiso Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Nivel y Rango
Compromiso afectivo	Deseo de permanencia	Ineficaz (30-88)
		Regular (89-119)
		Eficaz (120-150)
Compromiso para continuar	Necesidad de permanencia	Ineficaz (30-88)
		Regular (89-119)
		Eficaz (120-150)
Compromiso normativo	Lealtad a la institución	Ineficaz (30-88)
		Regular (89-119)
		Eficaz (120-150)

2.2. Metodología

La metodología según Gómez (2012) refiere como el tratado o ciencia de los métodos. Es la disciplina constituida por procedimientos, instrumentos, y técnicas que permiten llegar al conocimiento en el campo de la investigación científica. (p.85)

La metodología nos orienta en elegir la forma correcta que vamos a seguir en la obtención y el manejo de los datos durante la investigación.

Bernal (2006) refiere que el método hipotético deductivo “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p. 56).

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que en el enfoque cuantitativo se recolectan los datos mediante instrumentos como el cuestionario, las encuestas y las entrevistas, para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

De acuerdo a lo mencionado, en esta investigación se aplicó el método hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo.

2.3. Tipo de investigación

La investigación es sustantiva de enfoque cuantitativo.

Según Sánchez y Reyes (2006) la investigación sustantiva “trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está orientada a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica”. (p.38), por otro lado se analizarán los resultados que se obtienen de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada. Los datos recolectados son cuantificables que permiten obtener resultados en cantidades numéricas.

Al respecto Gómez (2012), señala que el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis, las cuales se establecen previamente, esto es antes de recolectar y analizar datos. La recolección de datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos. En la investigación cuantitativa se pretende generalizar los resultados encontrados en un grupo a una colectividad mayor.

2.4. Diseño de investigación

Se aplicó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal.

Diseño no experimental

Hernández et al. (2010) nos dicen que el diseño no experimental es el tipo de estudio en el que las variables independientes no son alteradas deliberadamente con el fin de verificar su dependencia, el investigador solo se limita a observar el fenómeno.

Investigación descriptiva

Para Hernández et al. (2010) el diseño descriptivo busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población en un determinado momento y tiempo.

Investigación correlacional

De acuerdo a lo indicado por Hernández et al. (2010), señala que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación, tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Investigación transversal

Conforme a lo mencionado por Hernández et al. (2010), definen al diseño transeccional o transversal como aquel en que la recolección de los datos se produce en un momento único, como una toma fotográfica de un momento preciso que luego es analizado.

El esquema utilizado en la investigación es:

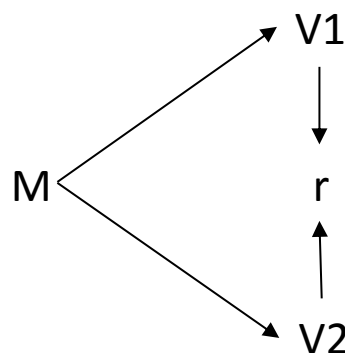


Figura 1: Esquema de diseño de investigación

Donde:

- M: Muestra
- V1: Variable Gestión del talento humano.

- V2: Variable Compromiso organizacional.
- r : La relación existente entre ambas variables.

2.5. Población, muestra y muestreo

2.5.1. Población

Según Hernández et al. (2010), la población se delimita en función de criterios de inclusión o exclusión, que será objeto de estudio y a quienes se generalizarán los resultados del estudio.

Por la característica de estudio se considera como población objetivo al personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016, que en su totalidad componen 166 trabajadores.

Tabla 3:
Población

Institución	Personal
Trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín	166

2.5.2. Muestra

Al respecto, Hernández et al. (2010), define a la muestra como un componente incluido en la población identificada, por lo que tendrá las características de esta.

Por tanto la muestra debe lograr una representación adecuada de la población; para que esta muestra sea representativa y útil, debe reflejar las mismas características y similitudes de la población objetiva.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N - 1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Donde:

N: Tamaño de población

P: proporción de una de las variables importantes del estudio (obtenido de los antecedentes o encuesta piloto, caso contrario asignarle 0.5)

q: 1-p (complemento de p)

e: Error de la tolerancia

Z: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1-α).

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 166}{(0.05)^2 \times (166 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n=117$$

Es decir en esta investigación, aplicaremos el cuestionario a 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Criterios de inclusión

Ser trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

Trabajadores que son voluntarios

Trabajadores, que asistieron el día de la encuesta

Criterios de Exclusión

No ser trabajadores de la Municipalidad provincial de San Martín.

Trabajadores que no son voluntarios

Trabajadores, que no asistieron el día de la encuesta.

2.5.3. Muestreo

Según Mata y Macassi (1997) el muestreo es el método usado para seleccionar la muestra del total de la población, un método definido por reglas, procedimientos y criterios que se emplean para seleccionar un conjunto de elementos de una población que se considera representativa con respecto a todo el universo.

Al respecto Hernández et al. (2010) refiere que las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación transeccionales tanto descriptivos como correlacionales donde se pretende hacer estimaciones de variables en la población. Estas variables se miden y se analizan con pruebas estadísticas en una muestra, donde se presupone que esta es probabilística y todos los elementos de una población tienen una misma probabilidad de ser elegidos.

2.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

En esta investigación se aplicó la técnica del cuestionario, en el cual el personal entrevistado expresa sus opiniones de acuerdo a las escalas establecidas en el mismo, de este modo obtenemos la información para el cumplimiento de nuestro objetivo de estudio.

Según lo referido por Gómez (2012), indica que con la encuesta se logra una mayor recolección de información, donde se aplica ciertas preguntas con el fin de conseguir determinados datos.

2.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Gómez (2012) añade además que, los instrumentos principales de una encuesta son: la entrevista y el cuestionario.

En esta investigación se aplicará como instrumento el cuestionario, con relación a ello, Gómez (2012) señala que este instrumento representa una forma específica por la que el investigador puede observar ciertos aspectos y limitado a condiciones determinadas. Además refiere que el cuestionario logra reducir la realidad a cierta cantidad de datos básicos que son importantes para lograr el objetivo de la investigación.

Tabla 4

Instrumento aplicado para la variable 1: Gestión del Talento Humano

Elemento	Descripción
Nombre del Instrumento	Encuesta de Gestión del Talento Humano
Autor	Flores Amasifuen Gina Briacsis
Año	2016
Descripción	
Tipo de instrumento	Encuesta.
Objetivo	Evaluar las dimensiones de Gestión Talento Humano del personal de la Municipalidad.
Población	trabajadores de la Municipalidad
Número de ítem	36 (Agrupados)
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	15 minutos
Normas de aplicación	El personal marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto a lo observado

Escala: De Likert

Nivel	Rango
- Eficaz	138-180
- Regular	87-137
- Ineficaz	36-86

Tabla 5

Instrumento aplicado para la variable 2: Compromiso Organizacional

Elemento	Descripción
Nombre del Instrumento	Encuesta de Compromiso Organizacional
Autor	Flores Amasifuen Gina Briacsis
Año	2016
Descripción	
Tipo de instrumento	Encuesta
Objetivo	Evaluarlas dimensiones del Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad
Población	trabajadores de la Municipalidad
Número de ítem	30(Agrupados)
Aplicación	Directa
Tiempo de administración	15 minutos
Normas de aplicación	El personal marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto a lo observado

Escala: De Likert

Nivel	Rango
- Eficaz	110-150
- Regular	70-109
- Ineficaz	30-69

Validez:

Respecto la validez, Namakforoosh (2005) la define como el nivel en que una prueba logra medir lo que se desea que mida.

Por su parte, Burns y Grove (2004) describen que la validez de un instrumento es una medida de la capacidad de dar como resultado el reflejo del objeto en estudio.

Para la presente investigación, se empleó el juicio de expertos como método para validar el instrumento que mide las variables de estudio (ver Apéndice C). Para ello se presentó el formato de validación al tutor Magíster Jesús Núñez Untiveros,

quien luego de efectuar las recomendaciones de perfeccionamiento, dio la correspondiente validación.

Tabla 6

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Jesus Núñez Untiveros	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad, Bernal (2006) señala que esta se refiere a la cualidad del cuestionario de obtener resultados similares si se aplica a las mismas personas en ocasiones distintas.

De acuerdo a Gonzales y Pazmiño (2015), el alfa de Cronbach se define “como una forma sencilla y confiable para la validación del constructo de una escala y como una medida que cuantifica la correlación existente entre los ítems que componen esta”. (p. 65).

Sobre este mismo concepto, para Burns y Grove (2004) lo define como la certidumbre del resultado de la medición. La fiabilidad de un instrumento se encuentra entre dos valores extremos:

- Coeficiente de 1,00 = fiabilidad perfecta
- Coeficiente de 0,00 = no hay fiabilidad

Según Burns y Grove (2004) se considera una herramienta bien desarrollada cuando el resultado de un análisis de índice de confiabilidad es igual o superior a 0,800.

Por su parte, George y Mallery (2003, p. 231) establecen unas escalas para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- ☐ Coeficiente alfa > 0,9 es excelente
- ☐ Coeficiente alfa > 0,8 es bueno

- ☐ Coeficiente alfa > 0,7 es aceptable
- ☐ Coeficiente alfa > 0,6 es cuestionable
- ☐ Coeficiente alfa > 0,5 es pobre
- ☐ Coeficiente alfa < 0,5 es inaceptable

Se efectuó el análisis de confiabilidad para las dos variables del presente estudio y los resultados se presentan en las siguientes tablas:

Tabla 7

Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Gestión del Talento Humano

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Talento Humano	0,929	36

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.90 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es excelente.

Tabla 8

Análisis de confiabilidad del cuestionario para medir la variable Compromiso Organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	0,923	30

Fuente: Elaboración Propia (2016)

Siendo los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0.9 lo que indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es excelente.

En consecuencia, al sustento teórico y los resultados obtenidos, los instrumentos empleados para ambas variables se consideran confiables.

2.7. Métodos de análisis de datos.

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 20, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición para la contrastación de las hipótesis se aplica la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Pearson y Rho Spearman.

Nivel de Significación: Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

2.8. Consideraciones éticas

Se seguirán los siguientes principios:

- Reserva de identidad de los participantes
- Citas de los textos y documentos consultados
- No manipulación de resultados.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Luego de aplicar los instrumentos para medir la variable 1: Gestión del talento humano y la variable 2: Compromiso organizacional, empleando la escala de Likert, al personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, se efectuaron los análisis correspondientes de la información recogida referidos a los estadísticos descriptivos y a los niveles de correlación de estas dos variables, y los resultados son los que se describen a continuación.

Tabla 9

Niveles del Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ineficaz	26	22,2
	Regular	50	42,7
	Eficaz	41	35,0
	Total	117	100,0

Fuente: Cuestionario de Gestión del talento humano (Apéndice C)

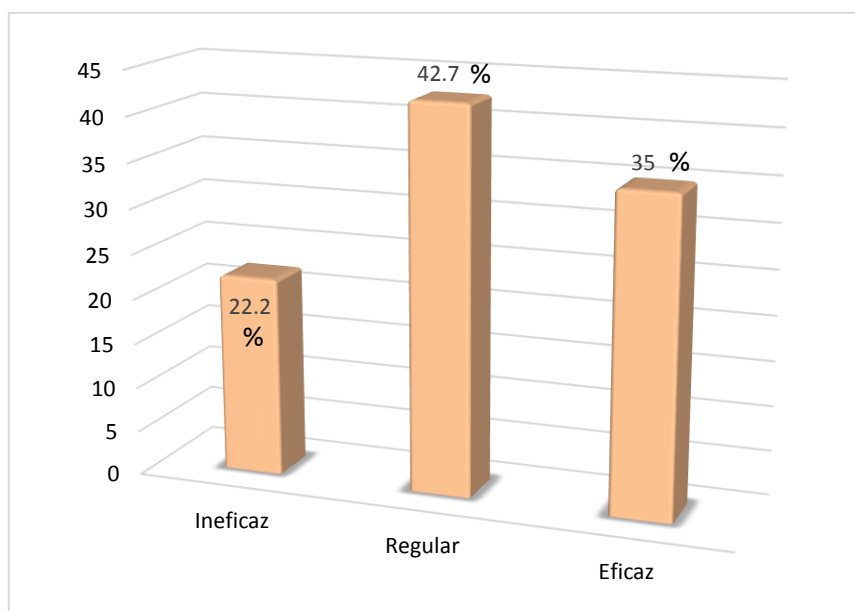


Figura 2. Niveles de Gestión del talento humano

Interpretación:

Los resultados indican que la mayor proporción del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, percibe la gestión del talento humano como de un nivel regular con un 42.7%, mientras que un 35% lo percibe como ineficaz y el restante 22.2 % como eficaz.

Tabla 10

Niveles del Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Ineficaz	35	29,9
	Regular	59	50,4
	Eficaz	23	19,7
	Total	117	100,0

Fuente: Cuestionario de Compromiso organizacional (Apéndice C)

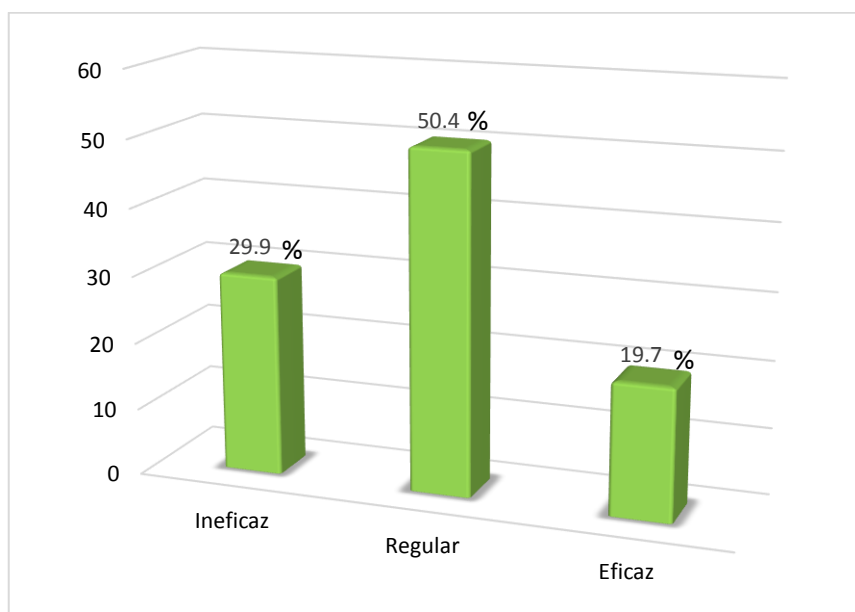


Figura 3: Niveles del Compromiso organizacional

Interpretación:

Los resultados indican que la mayor proporción del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, percibe al Compromiso como de un nivel regular con un

50.4%, mientras que un 19.7% lo percibe como eficaz y el restante 29.9% como ineficaz.

Tabla 11

Niveles entre Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Gestión del talento humano	Ineficaz	19	7	0	26
		16,2%	6,0%	0,0%	22,2%
	Regular	15	34	1	50
		12,8%	29,1%	0,9%	42,7%
	Eficaz	1	18	22	41
		0,9%	15,4%	18,8%	35,0%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del talento humano y compromiso organizacional (Apéndice C)

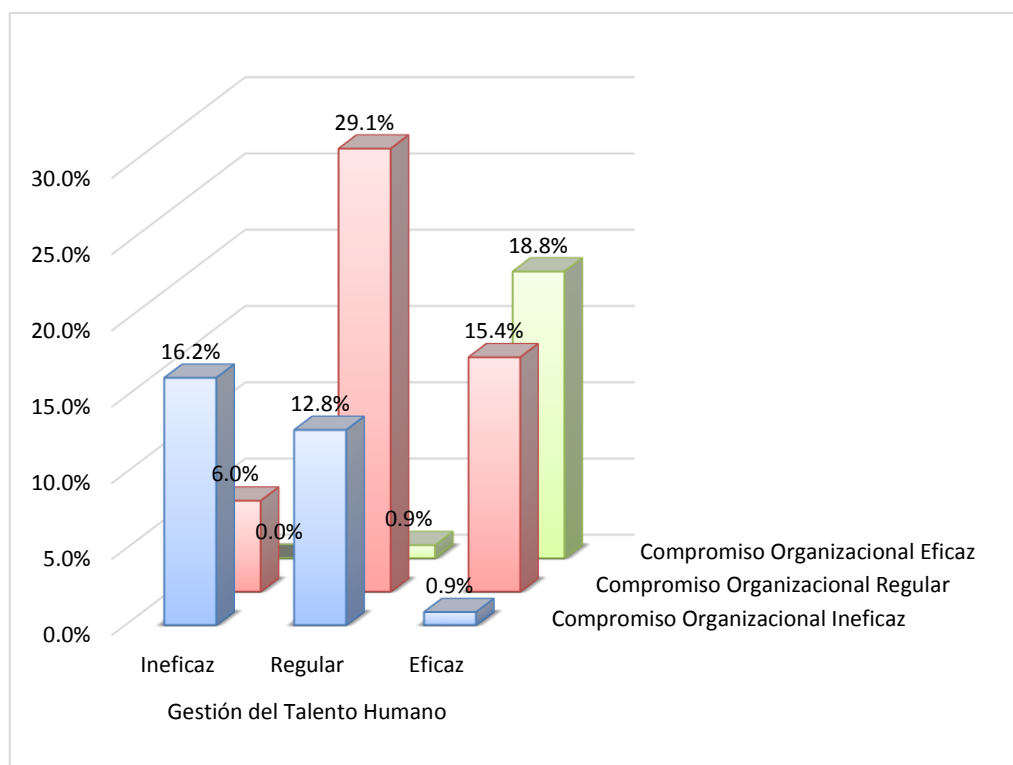


Figura 4. Diagrama de Columnas 3D del Gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz la Gestión del Talento Humano, el 16.2% perciben a su vez al Compromiso Organizacional como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular de la Gestión del Talento Humano, el 29.1% de los trabajadores perciben al Compromiso Organizacional como regular. Asimismo, en el nivel eficaz de la Gestión del talento humano, el 18.8% de los trabajadores perciben al Compromiso organizacional como eficaz.

Tabla 12

Compromiso Organizacional y Procesos para Integrar Personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para integrar a las personas	Ineficaz	16	12	1	29
		13,7%	10,3%	0,9%	24,8%
	Regular	16	34	5	55
		13,7%	29,1%	4,3%	47,0%
	Eficaz	3	13	17	33
		2,6%	11,1%	14,5%	28,2%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para integrar personas (Apéndice C)

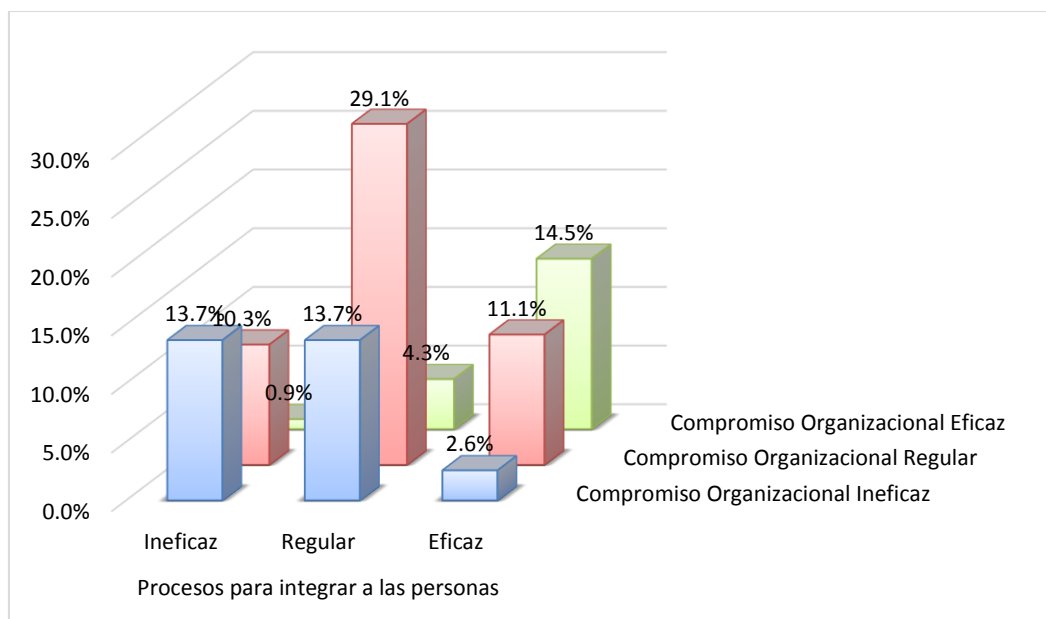


Figura 5. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso Organizacional y los Procesos para Integrar a las Personas

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 13.7 % de los trabajadores perciben los Procesos para Integrar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso organizacional, el 29.1% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 14.5% de los trabajadores perciben los Procesos para Integrar a las Personas como eficaz.

Tabla 13

Compromiso Organizacional y Procesos para Organizar a las Personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para organizar a las personas	Ineficaz	15	5	0	20
		12,8%	4,3%	0,0%	17,1%
	Regular	18	37	6	61
		15,4%	31,6%	5,1%	52,1%
	Eficaz	2	17	17	36
		1,7%	14,5%	14,5%	30,8%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas (Apéndice C)

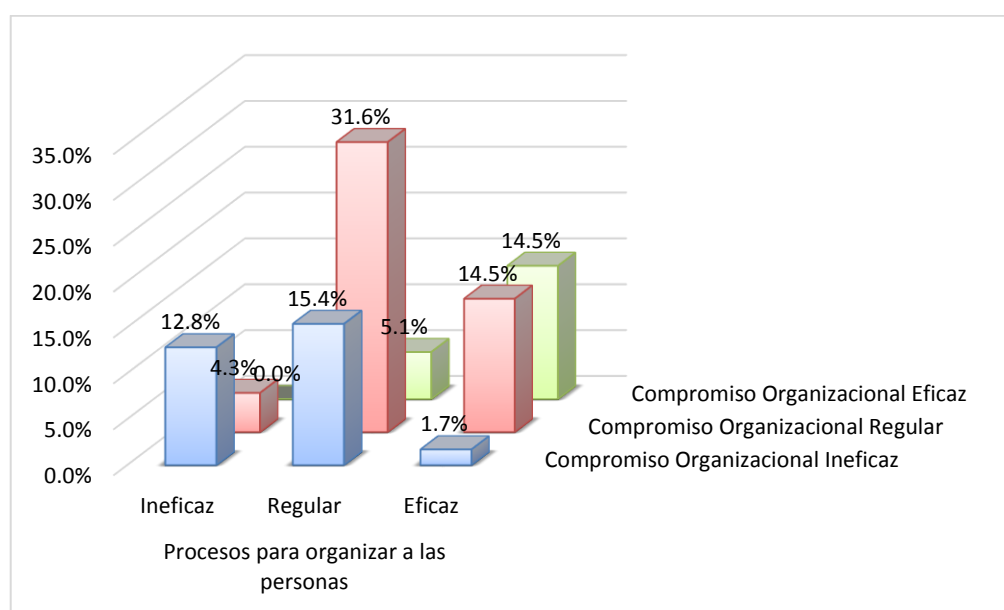


Figura 6. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 12.8% de los trabajadores perciben los Procesos para Organizar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 31.6% de los trabajadores lo perciben como regular.

Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 14.5% de los trabajadores perciben los Procesos para organizar a las personas como eficaz.

Tabla 14

Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
<i>Procesos para recompensar a las personas</i>	Ineficaz	5	1	0	6
		4,3%	0,9%	0,0%	5,1%
	Regular	29	44	3	76
		24,8%	37,6%	2,6%	65,0%
	Eficaz	1	14	20	35
		0,9%	12,0%	17,1%	29,9%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: *Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas* (Apéndice C)

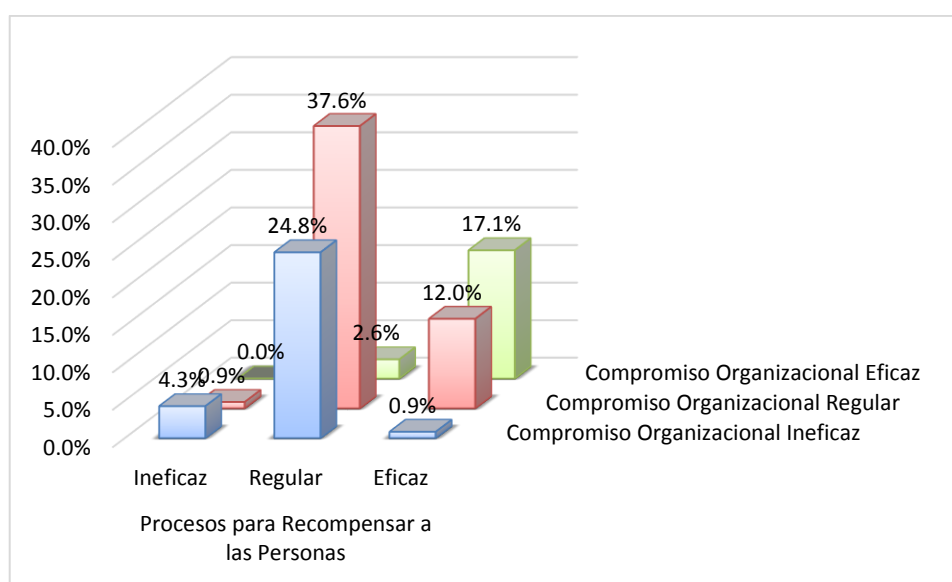


Figura 7. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 4.3 % de los trabajadores perciben los Procesos para Recompensar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 37.6% de los trabajadores perciben como regular.

Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 17.1% de los trabajadores perciben los Procesos Recompensar a las Personas como eficaz.

Tabla 15

Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para desarrollar a las personas	Ineficaz	9	0	0	9
		7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Regular	24	40	3	67
		20,5%	34,2%	2,6%	57,3%
	Eficaz	2	19	20	41
		1,7%	16,2%	17,1%	35,0%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas (Apéndice C)

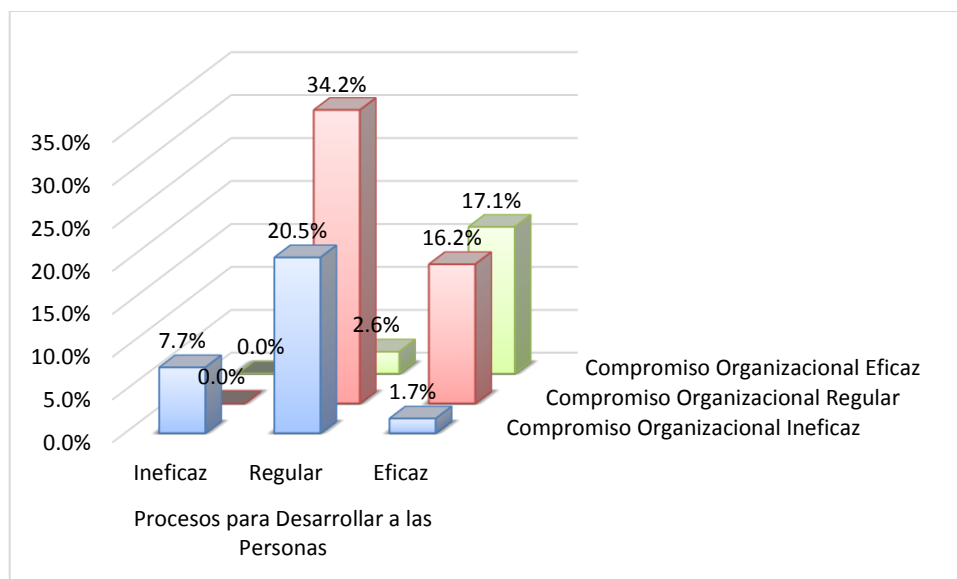


Figura 8. Diagrama de Columnas3D de los Procesos para desarrollar a las personas y el compromiso organizacional.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 7.7% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 34.2% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso organizacional, el 17.1% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar a las Personas como eficaz.

Tabla 16

Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para retener a las personas	Ineficaz	16	19	2	37
		13,7%	16,2%	1,7%	31,6%
	Regular	18	27	5	50
		15,4%	23,1%	4,3%	42,7%
	Eficaz	1	13	16	30
		0,9%	11,1%	13,7%	25,6%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional procesos para retener a las personas (Apéndice C)

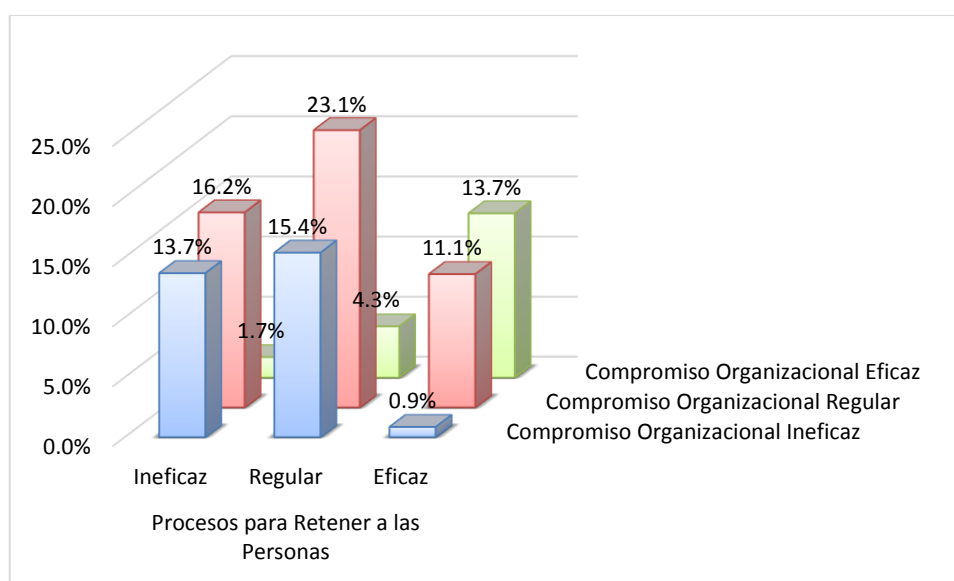


Figura 9. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 13.7% de los trabajadores perciben los Procesos para Retener a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 23.1% de los trabajadores perciben como regular.

Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 13.7% de los trabajadores perciben los Procesos para Retener a las Personas como eficaz.

Tabla 17

Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para auditar a las personas	Ineficaz	24	7	0	31
		20,5%	6,0%	0,0%	26,5%
	Regular	11	36	8	55
		9,4%	30,8%	6,8%	47,0%
	Eficaz	0	16	15	31
		0,0%	13,7%	12,8%	26,5%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional procesos para auditar a las personas (Apéndice C)

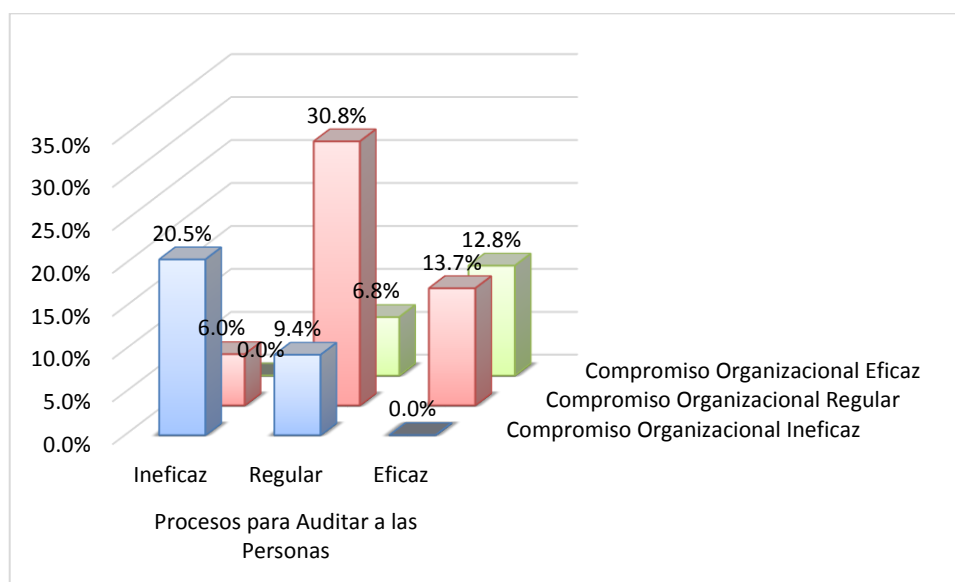


Figura 10. Diagrama de Columnas 3D del Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura correspondientes; de los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 20.5% de los trabajadores perciben los Procesos para Auditar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 30.8% de los trabajadores perciben como regular.

Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso organizacional, el 12.8% de los trabajadores perciben los Procesos para Auditar a las Personas como regular.

3.2. Prueba de hipótesis

Para efectuar esta prueba se empleó el coeficiente rho de Spearman, indicador que según Hernández et al. (2010) se define como es una medida “de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos”. (p. 332).

Según Nieves y Domínguez (2009), de acuerdo al resultado del coeficiente rho de Spearman se conocerá el grado de correlación, cuya categorización:

- Negativa perfecta: -1
- Negativa fuerte: $-1 < r \leq -0.8$
- Negativa moderada: $-0.8 < r < -0.5$
- Negativa débil: $-0.5 \leq r < 0$
- No existe: 0
- Positiva débil: $0 < r \leq 0.5$
- Positiva moderada: $0.5 < r < 0.8$
- Positiva fuerte: $0.8 \leq r < 1$
- Positiva perfecta: 1

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Tabla 18

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Gestión del Talento Humano
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,821**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	de 0,821**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional, en un grado de *correlación positiva fuerte* al haberse obtenido un valor del *coeficiente Rho de Spearman* de 0,821; asimismo, se obtuvo un valor de *significancia bilateral* de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Por lo que, se puede indicar que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para integrar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para integrar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Tabla 19:

Correlación de los Procesos para integrar personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para integrar personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,598**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para integrar personas	Coeficiente de correlación	0,598**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre Procesos para integrar personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,598; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Expuesto esto, se puede indicar que los Procesos para integrar personas de la variable Gestión del talento humano se relacionan significativamente con el Compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Tabla 20

Correlación de Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para organizar a las personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.642**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para organizar a las personas	Coeficiente de correlación	0.642**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre Procesos para organizar a las personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.642; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1. Expuesto esto, se puede indicar que la dimensión Procesos para organizar a las personas de la variable Gestión del talento humano se relacionan significativamente con el Compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Tabla 21:

Correlación de Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para recompensar a las personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,677**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	0,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre los Procesos para recompensar a las personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,677; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Expuesto esto, se puede indicar que la dimensión Procesos para recompensar a las personas de la variable Gestión del talento humano y el

Compromiso organizacional se relaciona significativamente del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Tabla 22

Correlación Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para desarrollar a las personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,678**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	0,678**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre los Procesos para desarrollar a las personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,678; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Expuesto esto, se puede indicar que la dimensión Procesos

para recompensar a las personas de la variable Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional se relaciona significativamente con el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Prueba de hipótesis específica 5

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Tabla 23

Correlación entre Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para retener a las personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,597**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para retener a las personas	Coeficiente de correlación	0,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre los Procesos para retener a las personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,597; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es

menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Expuesto esto, se puede indicar que la dimensión Procesos para retener a las personas de la variable Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional se relaciona significativamente con el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Prueba de hipótesis específica 6

H₀: No existe relación directa y significativa entre Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional según el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Tabla 24

Correlación entre Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional

Correlaciones			Compromiso organizacional	Procesos para auditar a las personas
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,769**
		Sig. (bilateral)	-	0,000
		N	117	117
	Procesos para auditar a las personas	Coeficiente de correlación	0,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	-
		N	117	117

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El resultado indica que existe una correlación positiva entre los Procesos para auditar a las personas y el Compromiso organizacional, en un grado de correlación

positiva moderada al haberse obtenido un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0,769; asimismo, se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,000 el cual es menor que 0,050; con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2. Expuesto esto, se puede indicar que la dimensión Procesos para auditar a las personas de la variable Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional se relaciona significativamente con el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

IV. Discusión

Discusión

Sobre la hipótesis general, se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman un 0,821; lo que nos indica que existe relación directa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación fuerte, demostrándose que existe una asociación entre las variables Compromiso Organizacional y Gestión del Talento Humano, lo que corrobora lo planteado por Farfán (2015), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, en la que se destaca el resultado obtenido que indica la existencia de una correlación entre Compromiso Organizacional y Gestión del Talento Humano por que las variaciones en una de las variables irá acompañada de la otra variable mencionada, esto significa que en la medida que la variable Compromiso Organizacional aumente la variable Gestión del Talento Humano aumentará.

Respecto a la primera Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Integrar Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,598. Esto comprueba la definición teórica del Procesos para Integrar Personas que brinda Chiavenato (2009) quien indica que “son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas” (p. 15), y una empresa que promueve el Compromiso Organizacional será una institución que contribuya a la atracción o integración de nuevo talento. Será un “imán” de postulantes que deseen pertenecer a una entidad donde la identificación del personal con ella sea alta. Se corrobora la relación positiva que tienen ambos conceptos, a mayor nivel de compromiso, mayor atracción de nuevo talento.

Respecto a la segunda Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Organizar a las Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,642. Este resultado concuerda con la definición de Chiavenato (2009), quien indica que son aquellos “procesos para diseñar las actividades que las personas

realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño” (p. 15); añade que se refiere a la asignación de las personas a los cargos y la evaluación de su desempeño; como se aprecia, el asignar correctamente a las personas a los cargos que correspondan a sus talentos, contribuye al Compromiso que estas tengan con la institución, al fomentar personas identificadas con sus funciones, se fomentará el desarrollo de sus actividades con interés. Las actividades se alinean a los objetivos institucionales, las personas se alinean y se comprometen con ellos.

Respecto a la tercera Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Recompensar a las Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,677. Este resultado se corresponde con el concepto del Proceso para Recompensar a las Personas que brinda Chiavenato (2009) que señala que “son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales”, definición que se relaciona directamente con la dimensión del Compromiso para Continuar, el cual está asociado con el interés económico que tiene el trabajador por lo que le brinda la institución, el análisis costo beneficio que efectúa antes de tomar una decisión de permanecer en la entidad. Si el trabajador siente que sus necesidades son satisfechas y percibe que serán difíciles de igualar o mejorar en otra institución, optará por permanecer en su lugar de trabajo, generándose compromiso.

Respecto a la cuarta Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Desarrollar a las Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,678. El valor de Spearman concuerda con la definición que Chiavenato (2009) brinda de los Procesos para Desarrollar a las Personas, indicando que “son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal” (p. 15), agrega que se “refiere a la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad”. (p. 16). Un trabajador que sea permanentemente capacitado va a sentir Compromiso para Continuar, y se considera que también Compromiso Afectivo, en

primer término, hará una evaluación costo beneficio por lo que le brinda la institución por su desarrollo profesional con lo que podrían ofrecer otras organizaciones, si siente que será menor la capacitación que pueda recibir en otros centros de trabajo, optará por permanecer en la entidad. En el mismo sentido, apreciará los esfuerzos que la entidad hace por su desarrollo profesional, identificará que la organización procura que sus conocimientos actualizados contribuyan con los objetivos institucionales; esto generará un sentimiento de integración con los mismos, comprometiéndolo de modo afectivo.

Respecto a la quinta Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Retener a las Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,597. El valor de Spearman concuerda con la definición que Chiavenato (2009) brinda de los Procesos para Retener a las Personas, indicando que son los “procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales”. (p. 16). Este proceso está muy relacionado con el Compromiso, ya que la institución desarrolla actividades que fomenten la calidad de vida de su personal, esto impacta directamente en los tres componentes del Compromiso Organizacional; en el Compromiso Afectivo porque fomenta un ambiente agradable de trabajo, la cultura organizacional y el apego con los objetivos institucionales; con el Compromiso para Continuar, porque hará que los trabajadores sopesen el grato ambiente que la institución les procura con la incertidumbre de que le podrían ofrecer otras organizaciones, y finalmente, con el Compromiso Normativo, porque hará que el personal que recibe de la institución un ambiente propicio para trabajar, sienta una responsabilidad de permanecer en ella, en retribución a lo que esta le ha brindado.

Respecto a la sexta Dimensión de la Gestión del Talento Humano: Procesos para Auditar a las Personas, se obtuvo producto de la presente investigación una correlación moderada con el Compromiso Organizacional, con un valor de r de Spearman de 0,769. Este resultado se corresponde con el concepto del Proceso para Recompensar a las Personas que brinda Chiavenato (2009) que señala que “Son los

procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados” (p.16). Se relaciona en el sentido que esta actividad genera información sobre el rendimiento de las personas, estos resultados serán empleados por la institución para implementar mejoras en los puntos débiles que hayan sido detectados. Esta actividad de mejora continua a la vez genera compromiso por parte de los trabajadores, siempre que sea identificada como una actividad de mejora, no una oportunidad para reemplazar al personal con menor desempeño, de que los trabajadores entiendan que la diferencia radicaré el nivel de compromiso con la institución.

De lo expuesto, basado tanto en las definiciones teóricas, como en los resultados de investigaciones previas, se puede decir que los resultados obtenidos en la presente investigación cuentan con el debido sustento; validando la relación positiva y entre moderada y fuerte que se ha identificado entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso organizacional, con cada una de las Dimensiones de la Gestión del Talento Humano: Procesos para integrar personas, Procesos para organizar a las personas, Procesos para recompensar a las personas, Procesos para desarrollar a las personas, Procesos para retener a las personas y los Procesos para auditar a las personas.

V. Conclusiones

Conclusiones

Las siguientes son las conclusiones de investigación desarrollada al personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016:

- Primera: Respecto a la hipótesis general, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva fuerte* entre las variables en estudio al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,821$ y $r^2=0.674$; resultado que lleva a afirmar que la Gestión del Talento Humano influye en un 67.4 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.
- Segunda: Respecto a la hipótesis específica 1, se determinó que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 1 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0,598$ y $r^2=0.358$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para integrar personas influye en un 35.8 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.
- Tercera: Respecto a la hipótesis específica 2, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 2 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.642$ y $r^2=0.412$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para organizar a las personas influye en un 41.2 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.
- Cuarta: Respecto a la hipótesis específica 3, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 3 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.677$ y $r^2=0.459$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para

recompensar a las personas influye en un 45.9 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Quinta: Respecto a la hipótesis específica 4, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 4 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.678$ y $r^2=0.460$; resultado que lleva a afirmar que los procesos para desarrollar a las personas influye en un 46.0% en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Sexta: Respecto a la hipótesis específica 5, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 5 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.597$ y $r^2=0.357$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para retener a las personas influye en un 35.7% en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

Séptima: Respecto a la hipótesis específica 6, la presente investigación demuestra que existe una *correlación positiva moderada* entre la variable 1 y la dimensión 6 de la variable 2 al efectuar la prueba de hipótesis, sustentado en el valor obtenido del coeficiente $r = 0.769$ y $r^2=0.591$; resultado que lleva a afirmar que los Procesos para auditar a las personas influye en un 59.1 % en el Compromiso Organizacional en la Municipalidad provincial de San Martín, 2016.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera: Es importante implementar la evaluación psicológica en el proceso de admisión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.
- Segunda: Es importante también reforzar las capacitaciones específicas sobre las funciones que desarrollarán los nuevos trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.
- Tercera: Se recomienda reforzar la socialización de los nuevos trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín con sus compañeros.
- Cuarta: Se recomienda revisar la posibilidad de desarrollar una política de incentivos o bonificaciones por el buen desempeño en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016. Asimismo, promover y difundir un lineamiento de evaluación del desempeño.
- Quinta: Se recomienda reforzar una política de desarrollo de línea de carrera del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- Sexta: Se recomienda reforzar los planes de capacitación que se otorgan al personal de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- Séptima: Se recomienda que se implementen medidas respecto a la seguridad y salud en el trabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín.
- Octava: Se recomienda reforzar las actividades extra laborales (actividades de integración) como las de esparcimiento para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín.
- Novena: Se recomienda que la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016, promueva el compromiso afectivo entre sus trabajadores, al evidenciarse por los resultados, que prevalece un compromiso

normativo por sobre los otros tipos de compromiso. Se deben difundir entre todo el personal los objetivos de la municipalidad, la misión y la visión, efectuar campañas de sensibilización y de resaltar la labor que cumple cada trabajador, con relación a lo esperado por la población de San Martín.

VII. Referencias Bibliográficas

Referencias Bibliográficas

- Aamot, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2011). *Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica (Vol. 8)*. Tarragona, España: Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alvarado, A. y Mejía, P. (2014). *Compromiso Organizacional y Motivación Laboral en el trabajo de la Municipalidad Provincial de Huaraz-Ancash*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Alvarado, M., Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. USA: Palibrio
- Atehortua, F., Bustamante, R. y Valencia J. (2008). *Sistema de gestión integral una sola gestión un solo equipo*. Antioquia, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Bernal C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. DF, México: Prentice Hall.
- Betanzos-Díaz, N. y Paz-Rodríguez, F. (2011). *Compromiso organizacional en profesionales de la salud*. Revista de enfermería del instituto Mexicano del Seguro Social, 19(1), 35-41.
- Blanco, M. y Castro, P. (2011). *Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos*. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 9(2), 215-233.

- Bonnet, L. (2010). *La gerencia del talento humano en el siglo XXI*. Cali, Colombia: Publicaciones Icesi.
- Burns, N. y Grove, S. (2004). *Investigación en enfermería*. España. Elsevier.
- Cabrales, O. (Junio de 2009). *La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la Condición humana*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, XVII, 155-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012). *La Gestión del Talento Humano y el ser humano como sujeto de desarrollo*. Revista Politécnica, 8(14). 105-113
- Calderón, G. (2004). *Gerencia del talento humano en el sector público: Análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia*. Cuadernos de administración. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502804>
- Câmara, S. (2012). *Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional*. (Tesis doctoral). Universidad de Cádiz de España, Cádiz, España.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos. P. 226.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad*. Panorama socioeconómico. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39915685007>

- Cruz, M. (2013). *Motivación y compromiso organizacional del personal de la Subgerencia de Deportes y Recreación de la Municipalidad Metropolitana de Lima*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cutipa, A. (2015). *Clima y compromiso organizacional de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca, durante el periodo 2014-II*. (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú.
- Del Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio S.C.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011) *Administración de Recursos Humanos, enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- De Andrade, S., Torres, B., Ocampo, G. y Alcalá, E. (2012). *Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg*. Universidad Simón Bolívar. Recuperado de <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>
- Echebarria, K. (2005). *La Gestión de los Recursos Humanos en el Sector Público: Tendencias y Desafíos*, Banco Iberoamericano de Desarrollo. Recuperado de http://www.esade.edu/public/modules/news/files/10__la_gestin_de_los_recursos_humanos_en_el_sector_pblico_tendencias_y_desafos_copy1.pdf
- Endo, H. y Sánchez, L. (2014). *La Gestión del Talento Humano y las competencias laborales de los gerentes públicos en la Municipalidad de Santiago de Surco, 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Jaramillo, O. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf

- Juaneda, E. y González, M. L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. En J. C. Ayala (coord.) Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>
- Farfán, R. (2015). *Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas-2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Flórez, Y. (2014). *Clima Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes Universitarios*. (Tesis de pregrado). Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.
- Gasea, M. (2015). *El Compromiso Organizacional y su Incidencia en el Desempeño de los trabajadores del Sector Alimenticio de la zona Industrial de Cagua-Edo, Aragua, Venezuela*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SP.SS para Windows paso a paso: Una guía simple y referencial*. Boston, EEUU Allyn & Bacon.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio.
- González J., Pazmiño M. (2015). *Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert*. Revista Publicando. Recuperado de <http://www.rmlconsultores.com/revista/index.php/crv/article/view/22>
- Hernández, R; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. DF, México: Mc Graw Hill.
- Marcillo, J. (2015). *Diagnóstico del Sistema de Gestión del Talento Humano de la Regional Norte del Instituto Nacional de Estadística y Censos para el período*

- 2015, Ecuador. (Tesis de Maestría). Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador.
- Mata, M y Macassi, S. (1997). *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Cuadernos de investigación No 5. ALER. Quito, Ecuador.
- Mayor, M. (2009). *Clima Organizacional en las Entidades Públicas*. Revista Actualidad Gubernamental, N° 13 – Noviembre 2009. Lima.
- Mejía, A. y Jaramillo, M. (2006). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*. Revista Científica Guillermo de Ockham. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105316847004>
- Molocho, N. (2014). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Namakforoosh, M (2005). *Metodología de la Investigación*. DF, México. Limusa.
- Niño De Guzmán, L. y Campuzano, I. (2014). *Gestión del Talento Humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Omar, A. y Urteaga, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. Revista Enseñanza e Investigación en Psicología. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>.
- Palavecino, J. (2015). *Gestión del Talento en la Administración Pública: Análisis de las relaciones laborales y su impacto sobre críticos de Recursos Humanos*. (Tesis de Maestría), Universidad San Andrés de Argentina, Buenos Aires, Argentina.

- Pardo, L. (2013). *Gestión del Talento Humano*. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales A.C. Barquisimeto-Venezuela 2013, p. 63.
- Pérez, A. (2014). *Gestión del Talento Humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Pérez, D. (2012). *Prácticas de Contratación y Compromiso Organizacional del Personal Asistencial Profesional de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Privadas Niveles III y IV en el Municipio de Neiva - Huila, Colombia en el período 2009-2010, 2012*. (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional*. México: Red Tercer Milenio S.C.
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá, Colombia: Textos Universitarios.
- Raza, N. (2013). *Análisis del Impacto del ingreso de Nuevas Tecnologías y Procesos de Innovación en la Gestión del Talento Humano en las Instituciones del Sector Público entre los años 2009 y 2012 – Quito*. (Tesis de Maestría), Universidad Politécnica Salesiana de Quito, Quito, Ecuador.
- Ríos, M., Ramírez, T., del Rayo, M. y Ferrer J. (2010). *El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes*. Contaduría y administración. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200006
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Higher Education.

- Ruíz de Alba, J. (2013). *El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Número: 1 (2013). Páginas: 67 – 86. Málaga. España.*
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano.* Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes.
- Sánchez, C. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica.* Editorial Visión Universitaria. Lima, Perú.
- Sánchez, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microrredes Cuñumbuque y Tabalosos– 2010.* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Martín, San Martín, Perú.
- Sempertegui, H. (2015). *Selección de personal por Competencias para la Gestión del Talento Humano.* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Lima, Perú.
- Senge, P. (2006). **La Quinta Disciplina.** Buenos Aires. Argentina: Granica.
- SERVIR (julio, 2008). *Revista En Foco.* Recuperado de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Revista%20EnFoco%20p%C3%A1g_024%20-%2029.pdf
- Solano, D. (2011). *La Motivación por el Servicio Público: Entendiendo las claves para tener un buen funcionario público.* Recuperado de: https://www.academia.edu/1848599/La_Motivaci%C3%B3n_por_el_Servicio_P%C3%ABlico_Entendiendo_las_claves_para_tener_un_buen_funcionario_p%C3%ABlico
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales.* México. Editorial El Manual Moderno, S.A.

- Vega, V. (2008). *Teorías de la motivación. Centro de Estudios de Turismo de la Universidad de Matanzas - Cuba*. Recuperado de <http://monografias.umcc.cu/monos/2008/Indeco/m08103.pdf>
- Veras, M. y Cuello, C. (2005). *Prácticas de Gestión Humana en la República Dominicana*. Instituto Tecnológico de Santo Domingo. República Dominicana, Santo Domingo.
- Zambrano, M. (2015). *Políticas y Estrategias de la Dirección de Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Valencia, Período 2014-2017 – Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, Quevedo, Ecuador.
- Zambrano, E. y López, M. (2015). *Desarrollo del Talento Humano como Herramienta para la Transformación de la Administración Pública - Guayaquil Ecuador*. (Tesis de pregrado). Universidad Laica Vicente Roca fuerte de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas*. Santiago de Chile. (Tesis doctoral). Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
Problemas General ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?	Objetivos General Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.	Hipótesis General Existe relación directa y significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre los procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?	Objetivos específicos Determinar la relación entre los procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016	Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre los procesos para integrar personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016	Dimensiones	Indicadores	Ítems / Índices	Niveles o rangos
			Procesos para integrar personas	<ul style="list-style-type: none">• Reclutamiento de personal• Selección de personal	Del 1 al 6	Siempre Casi Siempre A veces Casi Nunca Nunca
			Procesos para organizar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de puestos• Evaluación del desempeño	Del 6 al 12	
			Procesos para recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Recompensas y remuneración• Prestaciones y servicios	Del 13 al 18	
			Procesos para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Formación y desarrollo• Programas de cambio• Programas de comunicación	Del 19 al 24	
			Procesos para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Higiene y seguridad• Calidad de vida• Relaciones con los empleados los sindicatos	Del 25 al 30	
Procesos para auditar a las personas	<ul style="list-style-type: none">• Sistema de información administrativa• Banco de datos	Del 31 al 36				
Fuente: Chiavenato (2009) Gestión del Talento Humano						
¿Qué relación existe entre los procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?	Determinar la relación entre los procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016	Existe relación directa y significativa entre los procesos para organizar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016				
¿Qué relación existe entre los procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016?	Determinar la relación entre los procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016	Existe relación directa y significativa entre los procesos para recompensar a las personas y el Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016				

Apéndice B: Matriz de Operacionalización

Título: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

Nombre: Gina Briacsis Flores Amasifuen

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Niveles o rangos
Gestión del Talento Humano	Procesos para integrar personas	<ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento de personal Selección de personal 	1,2,3,4,5,6	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Eficaz 134-180 Regular 104-133 Ineficaz 36-103
	Procesos para organizar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de puestos Evaluación del desempeño 	7,8,9,10,11,12,		
	Procesos para recompensar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Recompensas y remuneración Prestaciones y servicios 	13,14,15,16,17,18		
	Procesos para desarrollar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Formación y desarrollo Programas de cambio Programas de comunicación 	19,20,21,22,23,24		
	Procesos para retener a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Higiene y seguridad Calidad de vida Relaciones con los empleados y los sindicatos 	25,26,27,28,29,30		
	Procesos para auditar a las personas	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de información administrativa Banco de datos 	31,32,33,34,35,36		
Compromiso Organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Deseo de permanencia 	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre	Eficaz 120-150 Regular 89-119 Ineficaz 30-88
	Compromiso para continuar	<ul style="list-style-type: none"> Necesidad de permanencia 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20		
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Lealtad a la institución 	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30		

Apéndice C: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El propósito de este cuestionario es realizar una investigación para identificar las áreas de oportunidad que permiten mejorar el ambiente de trabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto **No hay respuestas correctas o incorrectas.**

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.

No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es: Siempre 5, Casi Siempre 4, A veces 3, Casi Nunca 2, Nunca 1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS						
1	Considera usted que conoce la forma de efectuar la selección y evaluación del personal					
2	Considera usted que las convocatorias de personal son transparentes					
3	Considera usted que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo					
4	Considera usted que el personal postuló para ocupar el cargo actual					
5	Considera usted que el personal fue entrevistado antes de ser contratado					
6	Considera usted que el personal realizó una prueba psicológica antes de ser contratado					
DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS						
7	Considera usted que realiza sus labores sin interferir con el trabajo de otra persona					
8	Considera usted que el personal nuevo es capacitado sobre las funciones a realizar en la Municipalidad					
9	Considera usted que el personal cuenta con la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones					
10	Considera usted que los nuevos trabajadores son presentados a sus compañeros					

11	Considera usted estar conforme con su salario					
12	Considera usted tener conocimiento sobre la forma de evaluar el desempeño laboral dentro de la Municipalidad					
DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	Z
13	Considera usted que le gusta y se siente motivado por el trabajo que realiza					
14	Considera usted que reconocen adecuadamente el trabajo que desarrolla					
15	Considera usted que la Municipalidad ofrece seguridad y estabilidad laboral					
16	Considera usted que la Municipalidad proporciona oportunidades para desarrollar la carrera de los trabajadores					
17	Considera usted que se siente realizado en el cargo que ocupa actualmente					
18	Considera usted que la Municipalidad otorga compensaciones en base al desempeño laboral					
DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	Z
19	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones					
20	Considera usted que las capacitaciones recibidas son suficientes para sus funciones					
21	Considera usted que la Municipalidad brinda facilidades para el desarrollo profesional					
22	Considera usted que tiene oportunidades de opinar y dar sus sugerencias					
23	Considera usted que el personal trabaja en equipo					
24	Considera que usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad					
DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS		S	CS	AV	CN	Z
25	Considera usted que el personal ha recibido capacitación de prevención y medidas de seguridad en salud					
26	Considera usted que se incentiva a que se brinden propuestas de mejora de los niveles de seguridad y salud					
27	Considera usted que el personal participa en la elaboración de procedimientos para mejorar las condiciones ambientales de la Municipalidad					
28	Considera usted que la infraestructura de la Municipalidad es adecuada para el desarrollo de sus actividades					

29	Considera usted estar capacitada(o) para participar en la mejora de procedimientos sobre seguridad y la salud en el trabajo					
30	Considera usted que la Municipalidad proporciona apoyo en temas de Educación, Transporte, Alimentación, Salud y Esparcimiento					
DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS		S	S	A	C	Z
31	Considera usted que el jefe supervisa el desarrollo de las actividades de su personal					
32	Considera usted que la Municipalidad evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador					
33	Considera usted que cuando el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna					
34	Considera usted que el personal conoce los mecanismos de la evaluación de desempeño					
35	Considera usted que una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados					
36	Considera usted que una evaluación de desempeño evalúa sus iniciativas para la mejora de su trabajo					

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El propósito de este cuestionario es realizar una investigación para identificar las áreas de oportunidad que permiten mejorar el ambiente de trabajo en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su experiencia de trabajo, por lo tanto **No hay respuestas correctas o incorrectas.**

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marque con una X en la casilla correspondiente la respuesta que mejor describa su opinión.

No debe quedar ninguna pregunta en blanco.

La escala utilizada es: Siempre 5, Casi Siempre 4, A veces 3, Casi Nunca 2, Nunca 1

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		S	CS	AV	CN	N
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO						
1	Considera usted que estaría feliz en continuar el resto de su vida trabajando en la Municipalidad					
2	Considera usted que se compromete con los problemas de la Municipalidad					
3	Considera usted que está muy identificado con la Municipalidad					
4	Considera usted sentirse emocionalmente unido(a) a la Municipalidad					
5	Considera usted sentirse en familia en la Municipalidad					
6	Considera usted sentirse contento de trabajar en la Municipalidad					
7	Considera usted sentirse orgulloso de trabajar en la Municipalidad					
8	Considera usted que trabajaría gustosamente más horas con igual entusiasmo					
9	Considera usted que todos los días tiene ganas de venir a trabajar a la Municipalidad					
10	Considera usted que su trabajo le hace olvidar todos sus problemas					
DIMENSIÓN 2: COMPROMISO PARA CONTINUAR		S	CS	AV	CN	N
11	Considera usted que renunciar a la Municipalidad, serían muchas las ventajas laborales que perdería					
12	Considera usted que hay pocas oportunidades de encontrar otro trabajo mejor					
13	Considera usted que le ha dedicado mucho tiempo a la Municipalidad					
14	Considera usted que si renuncia en este momento, muchas cosas de su vida se verían interrumpidas					

15	Considera usted que el esfuerzo que ha invertido en la Municipalidad es reconocido					
16	Considera usted que permanece en la Municipalidad por necesidad					
17	Considera usted que el desarrollo que ha alcanzado en la Municipalidad difícilmente lo alcanzará en otra institución					
18	Considera usted que su continuidad laboral en la Municipalidad no corre peligro					
19	Considera usted que se siente cómodo en este trabajo y no tiene sentido cambiar a otro					
20	Considera usted que en la Municipalidad tiene posibilidades de ascender					
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO		S	CS	AV	CZ	N
21	Considera usted que es su deber seguir trabajando en la Municipalidad					
22	Considera usted que tiene un compromiso moral con la Municipalidad					
23	Considera usted que no podría dejar la Municipalidad porque siente que tiene una obligación con las personas					
24	Considera usted que la Municipalidad merece su lealtad					
25	Considera usted que se sentiría culpable si renuncia					
26	Considera usted que no estaría bien dejar la Municipalidad aunque vaya a beneficiarlo(la) con el cambio					
27	Considera usted que tiene una deuda con la Municipalidad					
28	Considera usted que recibe un apoyo especial de parte de la Municipalidad					
29	Considera usted que dedicó tiempo extra para el mejoramiento de la Municipalidad					
30	Considera usted que tendría problemas con sus superiores si se enteran que quiere renunciar					

Apéndice D: Validez del instrumento por Juicio de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS							
1	Considera usted que conoce la forma de efectuar la selección y evaluación del personal	✓		✓		✓		
2	Considera usted que las convocatorias de personal son transparentes	✓		✓		✓		
3	Considera usted que el personal fue admitido por tener capacidades acordes con el cargo	✓		✓		✓		
4	Considera usted que el personal postuló para ocupar el cargo actual	✓		✓		✓		
5	Considera usted que el personal fue entrevistado antes de ser contratado	✓		✓		✓		
6	Considera usted que el personal realizó una prueba psicológica antes de ser contratado	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera usted que realiza sus labores sin interferir con el trabajo de otra persona	✓		✓		✓		
8	Considera usted que el personal nuevo es capacitado sobre las funciones a realizar en la Municipalidad	✓		✓		✓		
9	Considera usted que el personal cuenta con la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
10	Considera usted que los nuevos trabajadores son presentados a sus compañeros	✓		✓		✓		
11	Considera usted estar conforme con su salario	✓		✓		✓		
12	Considera usted tener conocimiento sobre la forma de evaluar el desempeño laboral dentro de la Municipalidad	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Considera usted que le gusta y se siente motivado por el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
14	Considera usted que reconocen adecuadamente el trabajo que desarrolla	✓		✓		✓		
15	Considera usted que la Municipalidad ofrece seguridad y estabilidad laboral	✓		✓		✓		
16	Considera usted que la Municipalidad proporciona oportunidades para desarrollar la carrera de los trabajadores	✓		✓		✓		

17	Considera usted que se siente realizado en el cargo que ocupa actualmente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	Considera usted que la Municipalidad otorga compensaciones en base al desempeño laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4: PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Considera usted que las capacitaciones recibidas, resultaron útiles para el desarrollo de sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Considera usted que las capacitaciones recibidas son suficientes para sus funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	Considera usted que la Municipalidad brinda facilidades para el desarrollo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Considera usted que tiene oportunidades de opinar y dar sus sugerencias	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Considera usted que el personal trabaja en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Considera que usted que hay preocupación por ofrecer capacitaciones de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5: PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Considera usted que el personal ha recibido capacitación de prevención y medidas de seguridad en salud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Considera usted que se incentiva a que se brinden propuestas de mejora de los niveles de seguridad y salud	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Considera usted que el personal participa en la elaboración de procedimientos para mejorar las condiciones ambientales de la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Considera usted que la infraestructura de la Municipalidad es adecuada para el desarrollo de sus actividades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Considera usted estar capacitada(o) para participar en la mejora de procedimientos sobre seguridad y la salud en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Considera usted que la Municipalidad proporciona apoyo en temas de Educación, Transporte, Alimentación, Salud y Esparcimiento	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 6: PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Considera usted que el jefe supervisa el desarrollo de las actividades de su personal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
32	Considera usted que la Municipalidad evalúa la iniciativa, creatividad y profesionalismo del trabajador	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
33	Considera usted que cuando el personal requiere resolver una duda se le brinda la ayuda oportuna	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
34	Considera usted que el personal conoce los mecanismos de la evaluación de desempeño	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

35	Considera usted que una evaluación de desempeño ayuda a obtener mejores resultados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
36	Considera usted que una evaluación de desempeño evalúa sus iniciativas para la mejora de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: NUÑEZ UNTIVERO JESUS DNI: 07876624

Especialidad del validador: MAGISTER EN DERECHO UNIVERSITARIO - ABOGADO.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20.....


Mg. Jesús Núñez Untiveros
Metodología de Investigación

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera usted que estaría feliz en continuar el resto de su vida trabajando en este Centro de Salud	✓		✓		✓		
2	Considera usted que se compromete con los problemas del Centro de Salud	✓		✓		✓		
3	Considera usted que está muy identificado con este Centro de Salud	✓		✓		✓		
4	Considera usted sentirse emocionalmente unido(a) a este Centro de Salud	✓		✓		✓		
5	Considera usted sentirse en familia en este Centro de Salud	✓		✓		✓		
6	Considera usted sentirse contento de trabajar en este Centro de Salud	✓		✓		✓		
7	Considera usted sentirse orgulloso de trabajar en este Centro de Salud	✓		✓		✓		
8	Considera usted que trabajaría gustosamente más horas con igual entusiasmo	✓		✓		✓		
9	Considera usted que todos las mañanas tiene ganas de venir a trabajar al Centro de Salud	✓		✓		✓		
10	Considera usted que su trabajo le hace olvidar todos sus problemas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO PARA CONTINUAR	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera usted que renunciar a este Centro de Salud, serían muchas las ventajas laborales que perdería	✓		✓		✓		
12	Considera usted que hay pocas oportunidades de encontrar otro trabajo mejor	✓		✓		✓		
13	Considera usted que le ha dedicado mucho tiempo a este Centro de Salud	✓		✓		✓		
14	Considera usted que si renuncia en este momento, muchas cosas de su vida se verían interrumpidas	✓		✓		✓		
15	Considera usted que el esfuerzo que ha invertido en este Centro de Salud es reconocido	✓		✓		✓		
16	Considera usted que permanece en este Centro de Salud por necesidad	✓		✓		✓		
17	Considera usted que el desarrollo que ha alcanzado en este Centro de Salud difícilmente lo alcanzará en otra institución	✓		✓		✓		
18	Considera usted que su continuidad laboral en este centro de salud no corre peligro	✓		✓		✓		
19	Considera usted que se siente cómodo en este trabajo y no tiene sentido cambiar a otro	✓		✓		✓		

20	Considera usted que en la Municipalidad tiene posibilidades de ascender	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Considera usted que es su deber seguir trabajando en la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	Considera usted que tiene un compromiso moral con la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	Considera usted que no podría dejar la Municipalidad porque siente que tiene una obligación con las personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	Considera usted que la Municipalidad merece su lealtad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	Considera usted que se sentiría culpable si renuncia a la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	Considera usted que no estaría bien dejar la Municipalidad aunque vaya a beneficiarlo(la) con el cambio	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
27	Considera usted que tiene una deuda con la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
28	Considera usted que recibe un apoyo especial de parte de la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
29	Considera usted que dedicó tiempo extra para el mejoramiento de la Municipalidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
30	Considera usted que tendría problemas con sus superiores si se enteran que quiere renunciar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NÚÑEZ UNTIVERO JESÚS DNI: 07876624

Especialidad del validador: Magíster en Docencia Universitaria - ABOGADO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

 Mg. Jesús Núñez Untivero
 Metodología de Investigación

 Firma del Experto Informante.

Apéndice E: Base de datos

Variable 1 y Variable 2	
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Encuestado	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																																				COMPROMISO ORGANIZACIONAL																														
	ITEM																																				ITEM																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	2	2	4	5	2	5	4	3	2	1	4	5	4	5	4	3	1	4	4	4	5	4	2	3	3	3	1	4	3	4	3	4	3	3	2	2	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	5	1	4	1	1	3	1	
2	1	2	2	4	5	2	5	2	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	4	1	3	5	3	1	1	3	2	4	3	5	4	1	4	3	5	5	1	4	2	3	3	5	2	3	4	3	1	3	4	1	4	5	1	5	4	2	5	5	1	5	1	1	1	1	3	1	
3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	2	2	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	3	5	2	3	5	2	3	1	4	1	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	4	5		
4	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	2	5	3	2	3	3	2	3	4	3				
5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	2	5	2	4	3	2	3	3	3	1	2	2	2	3	2		
6	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	1	5	3	5	1	3	1	5	3	5				
7	3	3	2	4	3	1	5	3	3	3	2	2	5	2	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	4	1	4	5	3	2	4	5	3	4	4	2	3	2	3	2	4	1	3	2	4	3	3	2	4	1	1	1	3	3	1	
8	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	
9	1	1	2	5	2	1	5	3	3	5	2	1	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	2	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	2	5	4	3	1	4	5	4			
10	3	3	4	3	5	1	5	3	1	5	1	5	5	5	3	3	4	1	1	2	3	4	5	5	1	2	3	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3				
11	4	1	2	3	4	4	5	3	3	2	3	4	5	4	3	2	3	1	2	3	2	3	5	2	1	2	3	4	3	1	5	3	3	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	3	5	5	3	4	5	3	5	1	3	1	2			
12	1	1	3	2	5	1	5	1	1	2	1	2	1	4	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	1	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2			
13	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	2	2	5	3	4	3	5	1	1	1	2	3	3	2	3	3	3	5	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	4	2	3	1	1	2	3	3	3		
14	5	3	3	3	5	1	5	2	3	5	1	5	5	5	5	4	5	1	5	3	4	4	4	3	1	1	2	1	1	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3			
15	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	1	2	4	5	4	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2							
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4					
17	4	3	3	5	5	1	5	2	3	2	1	1	2	2	4	3	2	2	2	1	3	4	3	1	2	1	1	5	4	3	3	2	3	1	5	5	1	4	4	1	4	2	3	2	3	4	1	3	4	3	1	3	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	1	2	1	
18	2	2	3	2	3	1	4	2	3	3	4	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	4	2	2	2	2	5	2	2	3	2	4	2	4	4	2	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	2	5	1	4	1	1	3	1	
19	5	1	3	1	5	1	5	5	5	3	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	5	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	1	4	3	5	1	4	3	1	5	3	5		
20	1	3	5	5	1	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	1	1	5	5	1	1	5	3	5	5	5	5	2	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2		
21	3	3	3	3	3	1	5	3	3	1	3	3	5	3	3	1	5	1	1	1	3	3	5	3	3	4	1	3	3	3	3	1	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	2	3	2		
22	1	1	3	1	5	1	5	5	5	2	1	3	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	3	1	1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	3	
23	5	3	5	5	5	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	
24	2	4	4	4	5	3	5	3	4	5	2	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2
25	4	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	1	3	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	1	5	4	1	5	1	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	
26	3	2	2	2	2	1	4	3	2	1	1	2	3	1	3	3	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	4	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	1	2	1	1	1				
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	5	1	3	1	2	3	1					
28	5	3	3	3	3	1	5	1	3	3	5	3	3	3	5	3	5	1	1	1	1	3	1	4	1	3	1	4	1	3	5	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	1	2	3	3	4	4	2	3	5	4	2	1	3	3	3	1		
29	5	3	3	3	2	2	5	1	2	1	2	1	2	1	4	4	5	1	5	1	5	4	3	3	3	4	3	1	1	4	2	1	1	1	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	4	2	2	4	1	
30	3	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2</																	

31	3	4	4	3	5	3	5	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
32	5	5	4	4	4	2	5	2	4	2	1	4	3	2	4	3	3	1	5	3	2	4	5	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	4	5	4	4	4	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	4	3	3	4	1	3	1	2	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
33	4	4	4	5	5	2	4	3	4	2	2	1	4	4	4	3	3	2	5	3	3	4	4	3	2	1	1	2	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
34	4	2	3	3	4	2	5	2	2	1	3	2	5	3	4	3	4	1	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	1	2	1	4	2	2	4	2	2	2	2	3	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
35	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	2	4	2	3	2	5	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
36	3	5	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	5	5	5	1	5	3	3	2	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	5	3	5	2	4	5	5	5	4	5	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
37	3	3	4	3	4	1	4	2	3	5	3	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	4	1	1	1	1	4	5	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
38	3	4	5	3	3	1	4	3	3	4	1	2	5	3	3	3	4	3	5	1	3	4	4	3	1	2	3	4	5	3	3	2	3	2	5	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	2	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	1	1	2	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
39	1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
40	3	3	3	5	5	5	3	5	3	2	5	1	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	3	2	2	3	5	2	4	3	4	3	3	3	5	5	5	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
41	4	3	4	2	5	3	5	3	4	5	1	5	5	3	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	3	1	1	5	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
42	3	2	2	1	3	1	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	5	4	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
43	2	2	2	4	4	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	1	4	3	2	3	4	3	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
44	5	3	5	5	5	4	1	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
45	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
46	4	4	4	3	1	5	1	2	1	1	1	1	5	4	3	3	5	1	1	1	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	5	4	3	3	5	1	5	1	1	1	1	5	1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
47	5	2	2	2	3	1	5	3	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
48	3	4	4	5	4	2	5	3	5	3	1	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
49	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
50	4	4	3	5	5	1	1	4	4	5	2	3	5	2	1	3	5	1	5	5	3	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
51	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
52	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4	3	2	5	3	4	2	2	2	3	2	2	4	3	2	1	1	4	3	3	2	4	2	3	2	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	1	4	4	3	4	5	3	2	2	1	3	4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
53	5	2	2	2	2	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
54	1	3	4	3	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

[illegible]

Apéndice F: Tabla de Interpretación del Coeficiente de Correlación de Spearman

Tipo y grado de correlación de acuerdo al r de Spearman

Valores de r	Tipo y grado de correlación
-1	Negativa perfecta
$-1 < r \leq -0.8$	Negativa fuerte
$-0.8 < r < -0.5$	Negativa moderada
$-0.5 \leq r < 0$	Negativa débil
0	No existe
$0 < r \leq 0.5$	Positiva débil
$0.5 < r < 0.8$	Positiva moderada
$0.8 \leq r < 1$	Positiva fuerte
1	Positiva perfecta

Fuente: Martínez, Nieves y Domínguez (2009), Probabilidad y Estadística para Ingeniería. Un enfoque moderno. (p. 16)

Apéndice G: Análisis de Confiabilidad del Instrumento

Variable Gestión del Talento Humano

		N	%
Válidos		36	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	0,0
Total		36	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del Talento Humano	0.929	36

Fuente: *Elaboración Propia (2016)*

Variable Compromiso Organizacional

		N	%
Válidos		30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	0,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	0.923	30

Fuente: *Elaboración Propia (2016)*

Apéndice H: Autorización



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE SAN MARTÍN**

Tarapoto, 13 de setiembre de 2016

Señorita:

Gina Briacsis Flores Amasifuen

Tarapoto.-

Asunto : Autorización para efectuar la investigación de campo – Aplicación de cuestionario

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a usted, saludándole cordialmente y a la vez damos respuesta a su documento sobre la solicitud de la referencia para autorizarle a efectuar la investigación de campo, de la Tesis *"Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín"*, para optar el grado de **Magíster en Gestión Pública**. En ese sentido se le brindarán las facilidades correspondientes para el desarrollo de los cuestionarios requeridos con nuestro personal.

Así mismo, agradeceremos que los resultados de su investigación nos sean presentados para analizar las conclusiones y recomendaciones que resulten de la misma.

Expeda este documento para los fines que crea convenientes.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN
Gregorio Delgado Carrillo
Jefe de Oficina de Recursos Humanos

Jr. Gregorio Delgado N° 280, Tarapoto
www.mpsan.gob.pe
(042) 522351 / mpsan@mps.gob.pe

Apéndice I: Artículo científico

1. Título:

Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016.

2. Autor:

Gina Briacsis Flores Amasifuen

3. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar qué relación existe entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016; Constituido por una población de 166 trabajadores y una muestra de 117 trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, en los cuales se ha empleado las variables: Gestión del talento humano y compromiso organizacional. El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Gestión del talento humano en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca) y el cuestionario de compromiso organizacional en la escala de Likert (Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca, Nunca), que brindaron información acerca de la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en sus dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: La Gestión del Talento Humano tiene relación significativa con el Compromiso Organizacional en la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

Asimismo, para la relación de variables y dimensiones se utilizó la prueba de correlación r de Spearman. Los resultados del análisis estadístico muestran que sí existe relación positiva fuerte entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016, hallándose una correlación de 0,821 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es fuerte.

4. Palabras clave: Gestión del talento humano y el compromiso organizacional.

5. Abstract:

This investigation had as general objective to determine the relation between Human Talent Management and Organizational Compromise of the workers at the Provincial Municipality of San Martín 2016; constituted by a population of 166 workers and a sample

of 117 workers of the Provincial Municipality of San Martin, in which was used the variables: Human Talent Management and Organizational Compromise. The method used on this investigation was hypothetical-deductive, for the purpose of this investigation the no experimental design of correlational level was used, which gathered the information in a specific period of time, that was developed to apply the instrument: Human Talent Management Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree) and the Organizational Compromise Quiz with Likert scale (Agree, somewhat agree, in between, somewhat disagree, disagree), that allowed to obtain information about the Human Talent Management and the Organizational Compromise in each of their dimensions, which results are presented both graphically and textually. The investigation concludes that it exists relevant evidence to confirm that: The Human Talent Management has a significant relation with the Organizational Compromise in the Provincial Municipality of San Martin 2016.

Likewise, for the relation of the variables and dimensions, the Rho Spearman Correlation Test was used. The statistical analysis results show that there's a strong positive relation between the Human Talent Management and the Organizational Compromise of the workers of the Provincial Municipality of San Martin 2016, finding a correlation of 0,821 with a calculated value for $p=0.000$ to a significance level of 0,01 (bilateral); which means that the correlation is strong.

6. Keywords: Human Talent Management and Organizational Compromise.

7. Introducción

Hoy en día, la gestión de una organización, sea pública o privada, ya no está basada en elementos como la tecnología y la información si no en la gente que en ella es partícipe. Estamos en un mundo globalizado donde nos encontramos día a día con mucha información y las organizaciones tratan de crear nuevas estrategias y nuevos procesos en la gestión del talento humano.

En ese sentido las organizaciones públicas y privadas deberán mejorar las estrategias para administrar su talento humano, donde los mejores profesionales deben ser reclutados y asignados en las posiciones laborales adecuadas según sus competencias, sus conocimientos y el perfil del puesto de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de servicio que ofrecen las organizaciones y poco a poco generando el compromiso de ellos mismos con la organización y con el cumplimiento de los objetivos.

El éxito de una organización obedece en gran parte a las relaciones humanas. El Compromiso Organizacional puede ser uno de los elementos que tiene la gestión del talento humano para considerar la vinculación y lealtad de los trabajadores con su

organización, por ello la importancia de la presente investigación está concentrada en determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016.

8. Metodología

La investigación es descriptiva con diseño no experimental transeccional, descriptivo y correlacional, relacionando la variable 1: Gestión del Talento Humano con la variable 2: Compromiso Organizacional. La población está conformada por el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016, esta población asciende a 166 trabajadores. Se tomó como muestra a 117 trabajadores.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, los instrumentos de las dimensiones del cuestionario de la Gestión del talento humano: está conformado en 6 dimensiones, con 36 ítems; y del cuestionario del compromiso organizacional: está conformado en tres dimensiones, con 30 ítems.

9. Resultados

Tabla 25

Niveles entre Gestión del talento humano y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Gestión del talento humano	Ineficaz	19	7	0	26
		16,2%	6,0%	0,0%	22,2%
	Regular	15	34	1	50
		12,8%	29,1%	0,9%	42,7%
	Eficaz	1	18	22	41
		0,9%	15,4%	18,8%	35,0%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión del talento humano y compromiso organizacional (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz la Gestión del Talento Humano, el 16.2% perciben a su vez al Compromiso Organizacional como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular de la Gestión del Talento Humano, el 29.1% de los trabajadores perciben al Compromiso Organizacional como regular. Asimismo, en el nivel eficaz de la Gestión del talento humano, el 18.8% de los trabajadores perciben al Compromiso organizacional como eficaz.

Tabla 26

Compromiso organizacional y procesos para integrar personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para integrar a las personas	Ineficaz	13,7%	10,3%	0,9%	24,8%
		16	34	5	55
	Regular	13,7%	29,1%	4,3%	47,0%
		3	13	17	33
	Eficaz	2,6%	11,1%	14,5%	28,2%
		35	59	23	117
Total		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para integrar personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 13.7 % de los trabajadores perciben los Procesos para Integrar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso organizacional, el 29.1% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 14.5% de los trabajadores perciben los Procesos para Integrar a las Personas como eficaz.

Tabla 27

Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para organizar a las personas	Ineficaz	15	5	0	20
		12,8%	4,3%	0,0%	17,1%
	Regular	18	37	6	61
		15,4%	31,6%	5,1%	52,1%
	Eficaz	2	17	17	36
		1,7%	14,5%	14,5%	30,8%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para organizar a las personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 12.8% de los trabajadores perciben los Procesos para Organizar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 31.6% de los trabajadores lo perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 14.5% de los trabajadores perciben los Procesos para organizar a las personas como eficaz.

Tabla 28

Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
<i>Procesos para recompensar a las personas</i>	Ineficaz	5	1	0	6
		4,3%	0,9%	0,0%	5,1%
	Regular	29	44	3	76
		24,8%	37,6%	2,6%	65,0%
	Eficaz	1	14	20	35
		0,9%	12,0%	17,1%	29,9%
Total		35	59	23	117
		29.9%	50.4%	19.7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para recompensar a las personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 4.3% de los trabajadores perciben los Procesos para Recompensar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 37.6% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso Organizacional, el 17.1% de los trabajadores perciben los Procesos Recompensara las Personas como eficaz.

Tabla 29

Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
<i>Procesos para desarrollar a las personas</i>	Ineficaz	9	0	0	9
		7,7%	0,0%	0,0%	7,7%
	Regular	24	40	3	67
		20,5%	34,2%	2,6%	57,3%
	Eficaz	2	19	20	41
		1,7%	16,2%	17,1%	35,0%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional y procesos para desarrollar a las personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 7.7% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 34.2% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso organizacional, el 17.1% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar a las Personas como eficaz.

Tabla 30

Compromiso organizacional y procesos para retener a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para retener a las personas	Ineficaz	16	19	2	37
		13,7%	16,2%	1,7%	31,6%
	Regular	18	27	5	50
		15,4%	23,1%	4,3%	42,7%
	Eficaz	1	13	16	30
		0,9%	11,1%	13,7%	25,6%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional procesos para retener a las personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 13.7% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 33.3% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso organizacional, el 14.5% de los trabajadores perciben los Procesos para Desarrollar a las Personas como eficaz.

Tabla 31

Compromiso organizacional y procesos para auditar a las personas

		Compromiso organizacional			Total
		Ineficaz	Regular	Eficaz	
Procesos para auditar a las personas	Ineficaz	24	7	0	31
		20,5%	6,0%	0,0%	26,5%
	Regular	11	36	8	55
		9,4%	30,8%	6,8%	47,0%
	Eficaz	0	16	15	31
		0,0%	13,7%	12,8%	26,5%
Total		35	59	23	117
		29,9%	50,4%	19,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario del Compromiso organizacional procesos para auditar a las personas (Apéndice C)

De los trabajadores que percibieron como ineficaz el Compromiso Organizacional, el 20.5% de los trabajadores perciben los Procesos para Auditar a las Personas como ineficaz, por otro lado, en el nivel regular del Compromiso Organizacional, el 30.8% de los trabajadores perciben como regular. Asimismo, en el nivel eficaz del Compromiso organizacional, el 12.8% de los trabajadores perciben los Procesos para Auditar a las Personas como regular.

10. Discusión

Para el logro del objetivo de la investigación se tomó a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2016; un cuestionario graduado en la escala de Likert y

elaborado en base a las teorías de la Gestión del Talento Humano sustentado por Jaramillo (2005) como al conjunto de procesos requeridos para liderar a los trabajadores de una institución, que incluyen etapas como el reclutamiento, selección, capacitación, políticas de compensación, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otras; con el objetivo conseguir el mayor valor agregado al producto de cada componente de la organización, y la base teórica del Compromiso organizacional sustenta Juaneda y González (2007), como la relación que se establece entre el trabajador y su centro laboral que conlleva a reducir la posibilidad de abandono. Agregan que el compromiso es un sentimiento que tiene el trabajador por la organización, y este sentimiento lo hace actuar de manera condicionada y disminuye a la vez, la probabilidad de renuncia a la organización.

En el presente estudio se obtuvo como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman un 0,821; lo que nos indica que existe relación directa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación fuerte, demostrándose que existe una asociación entre las variables Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional, lo que corrobora lo planteado por Farfán (2015), en su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y Compromiso Organizacional del personal administrativo UGEL 04, Comas”, sustentado en la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, destacando su resultado que existe una correlación entre Compromiso Organizacional y Gestión del Talento Humano por lo que las variaciones en una de las variables irá acompañada de variaciones en la otra variable, quiere decir, en la medida que la variable Compromiso Organizacional aumente la variable Gestión del Talento Humano aumentará.

Adicionalmente, en el presente estudio se afirma que la Gestión del Talento Humano en sus 6 dimensiones, son factores que se relacionan directamente con el Compromiso Organizacional aceptando como válida nuestra hipótesis general de investigación.

11. Conclusiones

- Se demostró que sí existe relación positiva fuerte entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016, hallándose una correlación de 0,821 con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral); lo cual indica que la correlación es fuerte.
- Asimismo, se demostró que las Dimensiones de la Gestión del Talento Humano, se relacionan con el Compromiso organizacional del modo siguiente:
 - Relación positiva moderada con los Procesos para Integrar a las Personas. Coeficiente de correlación de 0,598.

- Relación positiva moderada con los Procesos para Organizar a las Personas. Coeficiente de correlación de 0,642.
- Relación positiva moderada con los Procesos para Recompensar a las Personas. Coeficiente de correlación de 0,677.
- Relación positiva moderada con los Procesos para Desarrollar a las Personas. Coeficiente de correlación de 0,678.
- Relación positiva moderada con los Procesos para Retener a las Personas. Coeficiente de correlación de 0,597.
- Relación positiva moderada con los Procesos para Auditar a Personas. Coeficiente de correlación de 0,769.

12. Referencias

- Aamot, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. Un enfoque aplicado. México. Cengage Learning Editores, S.A.
- Alles, M. (2006). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Alvarado M., Barba M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. USA: Palibrio.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Jaramillo, O (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos*. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf
- Juaneda, E., & González, M. L. (2007). *Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo*. En J. C. Ayala (coord.) Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro (pp. 3590-3609). Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2234965.pdf>
- Farfán, R. (2015). *Gestión del Talento Humano y compromiso organizacional del personal administrativo UGEL 04*, Comas-2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Higher Education.
- SERVIR (julio, 2008). *Revista En Foco*. Recuperado de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Revista%20EnFoco%20p%C3%A1g_%2024%20-%2029.pdf

Apéndice J: Acta del Turnitin

Visualizador de Documentos de Turnitin - Google Chrome

https://turnitin.com/dv?s=1&o=717820944&u=1051413504&lang=es&

GP domingo 9 OCTUBRE GP domingo 9 oct para el: 30-Nov-2016 Roadmap Trabajo 2 de 2

Originality GradeMark PeerMark

Tesis GP 1ra
POR GINA FLORES

turnitin 24%
SIMILAR DE 0

1 Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de San Martín 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Br. Gina Briacsis Flores Amasifuen

ASESOR:
Dr. Jesús Núñez Untiveros

2 SECCIÓN
Gestión estratégica del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Administración del Talento Humano

PERÚ - 2016

Resumen de Coincidencias

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

COINCIDENCIAS

1	Entregado a Universid... Trabajo de estudiante	11%
2	www.scribd.com fuente de Internet	3%
3	pt.scribd.com fuente de Internet	1%
4	www.biblioteca.usac.e... fuente de Internet	1%
5	riuc.bc.uc.edu.ve fuente de Internet	1%
6	peru-virtual.com fuente de Internet	1%

PÁGINA: 1 DE 109

Tesis GP 1ra.pdf

Mostrar todo

ES 10:37 a.m. 09/10/2016